

**AJES – FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM DIREITO**

CRISTIANO NORBERTO TOMASINI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**JUÍNA - MT
2017**

**AJES – FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM DIREITO**

CRISTIANO NORBERTO TOMASINI

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Direito, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Profa. Ma. Lanaira da Silva.

**JUÍNA - MT
2017**

**AJES – FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BACHARELADO EM DIREITO

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Larissa Copatti Dogenski
Membro da Banca

Prof. Me. Francisco Leite Cabral
Membro da Banca

Profa. Ma. Lanaira da Silva
Orientadora

**JUÍNA - MT
2017**

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos que contribuíram direta ou indiretamente em minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especialmente:

A Deus, a quem devo minha vida.

A minha família que sempre me apoiou nos estudos e nas escolhas tomadas.

A minha esposa Noili por sempre me incentivar e compreender nos momentos difíceis.

À orientadora Prof. Lainara da Silva que teve papel fundamental na elaboração deste trabalho. Aos meus colegas pelo companheirismo e disponibilidade para me auxiliar em vários momentos.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo compreender o assédio moral no ambiente de trabalho, interessante situação que atinge as relações laborais, suas consequências, bem como a legislação pátria capaz de amparar a vítima. Considera-se relevante o estudo desse assunto em razão de sua frequente ocorrência, sem, contudo, receber tutela específica do sistema jurídico pátrio, verificando ainda a legislação constitucional pertinente que amparam a pessoa, além de conhecer a extensão das consequências que pode causar na saúde da vítima, as consequências para os agressores, ambiente de trabalho para se ter uma visão geral do fenômeno, podendo atuar de modo a auxiliar na mudança de paradigma. Para chegar a isso, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, verificando o surgimento, conceito, técnicas empregadas pelo agressor, consequências, amparo legal no direito pátrio. Resulta disso, o interesse em advertir para a relevância do assunto, suscitando a reflexão e conscientização necessária ao enfrentamento.

Palavras-chave: Assédio Moral. Violência Psicológica. Dignidade da pessoa Humana. Ambiente de trabalho saudável.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I	9
1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, CONCEITOS E NATUREZA JURIDICA	9
1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	9
1.2 TERMINOLOGIA	14
1.2.1 Mobbing	16
1.2.2 Bullying	17
1.3 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	17
1.4 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	20
1.4.1 Repetição e prolongamento no tempo	23
1.4.2 Ataque à dignidade psíquica	24
1.4.3 Intencionalidade	26
1.5 Distinção entre assédio moral e assédio sexual no trabalho	29
CAPÍTULO II	33
2 SUJEITOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO	33
2.1 SUJEITO ATIVO	35
2.2 SUJEITO PASSIVO	37
2.3 ESPECTADORES	39
CAPITULO III	41
3 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL	41
4 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	48
ANEXOS	51

INTRODUÇÃO

O assédio moral consiste na conduta abusiva, praticada repetidamente com prolongamento no tempo, com a finalidade de excluir a vítima do ambiente laboral por razões que somente o agressor conhece. Por isso, o assunto em tela foi escolhido, em razão da intensidade e frequência com que acontece.

Isto porque com o advento da globalização aliado ao capitalismo a composição das relações humanas sofreram profundas alterações, compreendendo também as relações laborais.

Em face da competitividade exacerbada, as empresas investem no melhoramento das tecnologias buscando conquistar o mercado consumidor e acumulação de capital, esquecem, porém, de investir no funcionário que agora passa também a competir com sofisticadas máquinas. Vale destacar que ao se analisar historicamente o trabalho, verifica-se numerosos progressos, contudo, atualmente ainda existem pessoas trabalhando em situações precárias, até mesmo análoga a de escravos, sequer têm conhecimento do que signifique respeito à dignidade humana.

Nesse ambiente desequilibrado, surgem disputas entre empregados na luta por manter seus empregos, prejudicando claramente as relações laborais, especialmente o direito a um meio ambiente do trabalho saudável. Contrário disso, cria-se o ambiente propício ao assédio moral, em descumprimento aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, e do valor social do trabalho.

Infelizmente o assédio moral consiste numa conduta que atinge diretamente a dignidade humana e o equilíbrio psicológico e físico do trabalhador, que fica frequentemente exposto a situações humilhantes e constrangedoras, em descumprimentos aos princípios constitucionais protetores, presentes no art. 1º, III e IV, e 5º, inciso X, todos da Constituição Federal.

Por isso mesmo, buscou-se com essa pesquisa, analisar como se configura o assédio moral, bem como suas consequências no ambiente de trabalho, de modo a compreender, mesmo que de forma geral, qual a legislação pátria aplicável à questão capaz de assegurar os direitos da vítima, bem como compreender os mecanismos empregados na exclusão da vítima do seu ambiente de trabalho aliado

às suas consequências advindas da conduta.

CAPÍTULO I

1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, CONCEITOS E NATUREZA JURIDICA

1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Hoje em dia o tema 'violência' é largamente discutido pelo mundo, independente de desenvolvimento social, econômico e moral. Porém, consiste num quadro enraizado nas culturas, visto que desde o começo da humanidade as relações humanas são permeadas por práticas violentas, das formas mais diferenciadas alcançando inclusive as relações laborais.

Por essa razão, nas últimas décadas, ampliaram-se os estudos acerca da violência e sofrimento no trabalho. A agressão é suportada de forma silenciosa por diversos motivos, sejam eles pessoais, econômicos ou sociais.

Se traçarmos uma linha histórica a respeito do desenvolvimento da valorização e desvalorização do trabalho, verifica-se de forma inequívoca a transformação dos valores sociais a sobre o trabalho, caminhando para uma situação de desvalor e aviltamento da dignidade do trabalhador.

O contemporâneo quadro econômico internacional de globalização e flexibilização das relações laborais, promove a concorrência sem limite na busca pela conquista de mercado e acumulação de capital, permitindo que as organizações de trabalho se convertam em campo fértil ao desenvolvimento de perturbações como o assédio moral.

Tais conjunturas contribuem para o afastamento entre os indivíduos dentro das empresas, de modo a estimular a hostilidade do empregador, que passa a coisificar o empregado, tratando-o como objeto dentro do ambiente de trabalho. Assim, o homem dotado de direitos é considerado descartável, dando espaço para o exercício da agressão em forma de assédio moral.

O assédio moral, talvez tenha nascido junto com o trabalho, contudo, mesmo assim, essa ameaça passou a causar interesse social recentemente, em razão da publicação de estudos, a sociedade tomou conhecimento de sua frequente ocorrência e das graves consequências da agressão psicológica para a saúde do

trabalhador. A propósito, os estudos relacionados a esse fenômeno receberam influência das pesquisas do respeitável psicólogo Heinz Leymann, cuja publicação de artigo ocorreu em 1984. Após sua publicação, estudos e pesquisas foram iniciados na Europa.

No Brasil a expressão mais empregada pela doutrina para nomear essa forma de violência psicológica é o 'assédio moral', entretanto, outros países empregam terminologias distintas para abordar o mesmo tema, como por exemplo *mobbing* em países nórdicos, *Acoso moral* na Espanha, *Harassment* ou *mobbing* nos Estados Unidos da América (Hirigoyen, 2002). Sobressai disso que as várias terminologias evidenciam a diversidade cultural e organizacional existente. Desse modo, cabe trazer aqui a definição de Leymann¹, psicólogo precursor nas pesquisas a respeito do assédio moral:

O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho envolve hostilidade e comunicação não ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente a um indivíduo, que, devido ao terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza o *mobbing*. Estas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos duração de seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, este mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável.

Hirigoyen² traz a seguinte definição:

Assédio Moral significa 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, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Outra definição igualmente interessante é a de Aguiar³ que estabelece:

Assédio Moral como maus tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestando-se como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de peregrinações e atrito entre

¹ ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. São Paulo: LTR, 2009.

² HIRIGOYEN Marie-France. Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

³ AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: O Direito a Indenização pelos Maus Tratos e Humilhações. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

chefe e subordinados ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente do trabalho.

A propósito, a ementa do acórdão exarado no bojo do AIRR 111806020135030030 do TST, 2015:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - ASSÉDIO MORAL- RESCISÃO INDIRETA Registra a Corte Regional: "Evidente o tratamento desrespeitoso e discriminatório reservado à reclamante, ofensivo à dignidade da pessoa humana da trabalhadora, revelando um desvalor pelo trabalho prestado pela obreira e ofendendo a honra e a imagem da Autora, bens tutelados pela Constituição Federal. Tal fato constitui falta grave que autoriza a rescisão oblíqua do vínculo empregatício. Descabe falar em falta de imediatidade, pois as irregularidades foram praticadas ao longo de todo o contrato de trabalho. Dessa forma, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e da mesma forma o dano moral experimentado.". Entendimento diverso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO A instância ordinária, ao fixar o quantum indenizatório, pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

Neste ponto se faz mister esclarecer as diferenças existentes entre assédio moral e dano moral. O assédio moral e o dano moral possuem diferenças, contudo, deve-se afirmar que existem pontos de contato também.

Para a configuração do assédio moral, é necessário que sejam empregadas práticas hostis repetidamente e com certa frequência e duração como bem explica Hirigoyen.⁴

A diferença geral existente entre o dano moral reside no fato de que no dano moral não existem estas exigências, um ato único tem a capacidade de pode caracterizar o dano moral. Por outro lado, com relação às provas, no dano moral a fato ocorrido que precisa necessariamente ser de conhecimento de terceiros, contrario disso, no assédio moral não se faz necessário.⁵

A distinção entre essas duas modalidades torna-se relevante em função da análise do dano moral, visto que, o assédio moral provoca dor e sofrimento que, no entanto, precisam ser comprovados, já no dano moral, essa prova é prescindível.

⁴ HIRIGOYEN Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

⁵ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

Contudo, o tempo trouxe profundas mudanças na forma que a sociedade compreende e reprova atos considerados cruéis, trazendo uma sensibilidade maior no combate a condutas reprováveis como o assédio moral. Essa transição comportamental permitiu que instrumentos de combate fossem desenvolvidos.

Desse modo, em 2000 iniciou-se um sério enfrentamento aos casos de assédio, podendo-se observar um melhor desempenho dos órgãos estatais, bem como a criação de legislação sendo criada em nível municipal, estadual e federal.

Lima Filho⁶ assevera que as primeiras demonstrações de assédio moral são soturnas, quase invisíveis, consiste em conjunto de ações objetivando expor o trabalhador a circunstâncias incômodas e degradantes. Contudo, somente sua prática reiterada permite a identificação do fenômeno, eis que a agressão velada dificulta sua descoberta e impede o revide. Tal comportamento tem a capacidade de causar na vítima instabilidade emocional e fragilidade, repercutindo em sua saúde física e emocional.

Forçoso dizer que a despeito das tentativas de instituir normas que coíbam a ocorrência do fenômeno, nem mesmo as sociedades mais desenvolvidas alcançaram o intento de proibir o assédio moral, que continua manifesto nas relações laborais, degradando o ambiente de trabalho. É imprescindível conciliar o desenvolvimento econômico com as condições de trabalho respeitáveis, isto é, promover um ambiente de trabalho sustentável. Nesse ponto de vista, Molon⁷ afirma o seguinte:

Em um novo ambiente de trabalho, forjado pela globalização e a modernização, indústrias e empresas vêm cada vez mais forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas.

Atualmente, as altas taxas de desemprego que assolam praticamente a maioria dos países do globo refletem a instabilidade econômica atual. A competição da sociedade capitalista em que vivemos torna as pessoas cada dia mais inseguras quanto à instabilidade no emprego. Em consonância a

⁶ LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n 01, p. 154, 2007.

⁷ MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: Acesso em: 26 fev. 2017.

isso, a busca desenfreada pelo poder influencia o âmago de algumas pessoas e as fazem tornar o ambiente de trabalho um lugar de conflitos sem escrúpulos. As diferenças, sejam elas sociais, étnicas, psicológicas, políticas tornam o ambiente de trabalho lugar de discriminação e marginalização.

Para piorar, o contexto econômico atual propicia a busca desenfreada pelo lucro sem precedentes na história: leis de mercado que geram competitividade exacerbada, a busca incessante do aperfeiçoamento profissional, a disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo de dispêndio. Tudo isso tem contribuído para gerar um certo distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, um grau tamanho de impessoalidade com a conseqüente adoção de procedimentos moralmente reprováveis.

Há que se considerar que as leis que protegem o trabalho são resultado de lutas históricas, por essa razão, vale igualmente empenhar-se pela manutenção de um ambiente sadio em todos os aspectos, inclusive cuidando do relacionamento entre empregado, empregador, cliente. Quando esta qualidade no ambiente sofre desequilíbrio, abre-se espaço para a violência, podendo se manifestar de várias formas.

Interessante informar que o trabalho já foi considerado essencial para a sobrevivência do homem, isto porque antigamente não havia posse privada nem mesmo distribuição de poderes na economia. Com o desenvolvimento humano, houve também avanço nas relações laborais, como a privatização da propriedade e a criação de sistema de hierarquia, fazendo com que o homem passasse a ser explorado por outro homem.

Aguiar⁸ leciona que com o progresso da humanidade, o capitalismo e a globalização avançaram, surgindo o princípio de que o homem deveria trabalhar para alcançar seu desenvolvimento e conseqüentemente a prosperidade pessoal. Nessa mesma época, a sociedade foi dividida em classes, de modo a privilegiar aqueles que detinham o controle da manufatura, em conseqüência, o trabalhador passa a sofrer com as condições de trabalho, visto que os resultados obtidos por seu trabalho passaram a não ser considerado, ou seja, os resultados obtidos eram

⁸ AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente/2>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

considerados em apartado da força do seu trabalho.⁹

Nesse sentido, Ferreira¹⁰ assevera que:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Atualmente vê-se o assédio moral como uma prática corriqueira nas relações de trabalho, considerando os ambientes a que estão expostos. Em razão das cobranças e exigências profissionais, alguns estabelecimentos estão mais predispostos ao assédio. Por essa razão, esse fenômeno merece especial cuidado por parte dos empregadores, doutrinadores, legisladores, psicólogos, e todos aquelas que façam parte dessa relação, por se tratar de um tema de relevante interesse.

1.2 TERMINOLOGIA

O assédio moral recebeu diferentes nomenclaturas pelo mundo, pois que consiste em algo novo no mundo jurídico, trazendo de maneira implícita a diversidade cultural de sua origem, além de leves diferenças em sua definição.

Juridicamente o assédio moral é um instituto considerado novo, com contornos e limites que tendem a se universalizar. Apesar disso, ou até mesmo por isso, não se pode falar em uma padronização de seu conceito e conteúdo. Apesar das diferentes terminologias, as diferenças entre elas são sutis, e carregam em si as diferenças culturais de sua origem.

Como anteriormente dito, as diferentes terminologias existentes decorrem da

⁹ COGIOLLA, Osvaldo. **Da revolução industrial ao movimento operário**. Disponível em: https://www.academia.edu/8620547/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial_e_Movimento_Oper%C3%A1rio. Acessado em: 14 de mar. 2017.

¹⁰ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

cultura, mas cabe acrescentar que também se deve ao desenvolvimento de pesquisas a respeito de instituto realizada em vários países.

Para se estudar o assédio moral deve-se inicialmente reconhecer suas singularidades e diferenças entre as demais terminologias, pois só assim fica possível estabelecer a melhor definição.

Nesse sentido cabe trazer a seguinte definição de Hirigoyen (2005): “Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Já Prata¹¹ nos traz a definição:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso de sua carreira.

Entretanto, cabe avaliar que mesmo diante de tanto avanço nas pesquisas, as diferenças não se restringem à terminologia, alcança também a parte conceitual, gerando dificuldades no tratamento e combate a esse tipo de violência.

No Brasil, o termo “assédio moral” foi legitimado, mesmo diante de diferentes acepções. Com o tempo, diversos doutrinadores buscaram definir este fato, levando em consideração determinados entendimentos, colaborando para a consolidação do conceito.

Diferentes doutrinadores têm pesquisado o assunto aprofundando no tema, para buscar a melhor definição.

Guedes¹² considera o assédio moral no trabalho como:

“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

¹¹ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

¹² GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e straining. **Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, LTr, n.1. p. 123-138, 2008.

físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima”.

Vale dizer que, apesar dos avanços alcançados, ainda é de grande importância a correta definição. Mais ainda, é preciso considerar sua abrangência e limites, para que sejam reconhecidos juridicamente, pela doutrina legal no país. Dessa forma, alguns doutrinadores e juristas entendem que, apesar de se reconhecer a existência de diferenciações quanto à terminologia, o mais importante é o reconhecimento jurídico do mal, para o devido combate.

Após essas dilações, interessante ter uma visão geral sobre demais terminologias pelo mundo:

1.2.1 Mobbing

Mobbing é a terminologia mais tradicionalmente utilizada, pois historicamente foi a primeira a definir o tipo de agressão em ambiente laboral. Essa expressão teve origem do verbo inglês *to mob* que significa turba, multidão, em especial a que pode estar em situação de violência.¹³

Ferreira¹⁴ informa que:

“a primeira forma de descoberta do assédio moral foi o chamado *mobbing*. Esse termo advém do verbo inglês *to mob*, que transmite a idéia de tumulto, turba, confusão. (...) Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. (...) Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física”.

As pesquisas do médico, pesquisador em psicologia Heinz Leymann¹⁵ motivaram pesquisadores de países como Suécia, Dinamarca, Alemanha e Itália a aderirem o instituto (PRATA, 2008)

¹³ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

¹⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

¹⁵ Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia no trabalho, que em 1984 efetuou o primeiro estudo sobre o assunto, quando identificou o fenômeno e o nominou “mobbing”... (http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/index.php?option=com_content&view=article&id=761)

1.2.2 Bullying

Bullying consiste na prática do deboche, da zombaria, uso da força para assustar ou ferir, comportamento muito frequente em escolas. (HIRIGOYEN, 2005)

Ferreira¹⁶ leciona que:

“o termo *bully* em inglês significa provocador, tirânico, sendo que o verbo traduz a idéia de maltratar e intimidar, tratar com desumanidade. A aplicação à relação laboral é visto pela própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma forma de violência no trabalho”.

1.3 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Esse é um tema antigo, mas sua discussão é recente, desse modo, não há no ordenamento jurídico não brasileiro legislação específica que defina e tipifique o assédio moral como crime. Existem no país iniciativas regionalizadas, em nível de município e estado. Entretanto, mesmo que não haja previsão legal que regulamente o fenômeno, o trabalhador não está desprotegido, vez que existem leis que podem trazer a proteção necessária, ademais disso, vale dizer que para suprir as lacunas, sobressai a importância da atuação dos magistrados, utilizando-se dos instrumentos da analogia, costumes e princípios gerais de direito, como bem demonstram inúmeros julgados sobre o tema.¹⁷

¹⁶ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

¹⁷ TRT da 23.^a Região; Processo: 0000469-64.2015.5.23.0031 RO; Data de Publicação: 21/03/2017; Órgão Julgador: 1^a Turma-PJe; Relator: EDSON BUENO DE SOUZA – ASSÉDIO MORAL. GARANTIA CONSTITUCIONAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SÁDIO. REQUISITOS PARA RESPONSABILIDADE CIVIL. A manutenção do meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro é imperativo constitucional (inciso XXII do art. 7º, do inciso VIII do art. 200 e do § 3º do art. 225 da CRFB/88) imposto aos atores da relação de trabalho, especialmente ao tomador de serviços, e visa resguardar a higidez física e mental dos que investem sua força de trabalho para que não ocorram desgastes diversos daqueles inerentes e típico do próprio avanço etário. Esse postulado é também assegurado em diversos instrumentos internacionais que, do ponto de vista sistemático, integram o ordenamento jurídico interno, e, ainda, em diversas disposições do Código Civil de 2002. Por outro lado, o assédio moral, por constituir grave ofensa ao indivíduo, é prática inadmissível em qualquer ambiente, não se excluindo o do trabalho, pois a caracterização do assédio acaba por violar frontalmente a personalidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente. E, no caso em exame, revelando a prova documental que o Empregador proferiu ofensas em face da Autora, contra as quais, caso se insurgisse, estava demitida, não merece reforma a decisão de origem, que o condenou no pagamento de indenização por dano moral decorrente da configuração de assédio moral.

Para melhor entender o tema, faz-se necessário compreender que sua natureza jurídica pode variar a depender da visão dada por cada área do direito. Isto posto, vê-se que em um sentido mais amplo, considera-se o assédio moral como um *ato ilícito*. Contudo, ao ser analisado pelo direito do trabalho, será considerado como *falta grave* a ponto de permitir justa causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregador ou pelo empregado.

Isto porque o art. 493 da CLT diz o seguinte: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482¹⁸, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.” A Consolidação das Leis do Trabalho traz ainda previsão no art. 483¹⁹, de que se empregado compreender é vítima desse tipo de situação, terá o direito de pleitear indenização avaliando a forma que se deu o assédio.

Aqui cabe ressaltar que a emenda constitucional nº45/2004 trouxe profundas mudanças no que se refere a competência material da Justiça do Trabalho, prevista no artigo 114 da Constituição Cidadã. Anteriormente a Justiça do Trabalho possuía competência para tão somente julgar as relações de emprego, com a mudança oferecida pela emenda retro citada, sua competência se ampliou, passando a apreciar e julgar todos os conflitos oriundos das relações de trabalho.

¹⁸ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. § único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

¹⁹ 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 pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

No âmbito cível o assédio moral é considerado claramente um *ato ilícito*, com sua ocorrência no ambiente laboral, trazendo como consequência o dever de indenizar o dano causado, contudo, é necessário que a responsabilidade seja identificada.

Vejamos o que diz o artigo 186 do Código Civil: *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”*

Vale também verificar o teor do artigo 187 também do Código Civil: *“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.”*

Na esfera penal o crime em tela pode ser tipificado como constrangimento ilegal ou mesmo ameaça, contudo, é necessário verificar se a conduta realmente ofende os bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico.

Apesar disso, vale verificar o teor do artigo 146 do Código Penal: *“Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda...”*

Dos dispositivos retro citados, verifica-se a necessidade de interpretação de cada caso concreto permitindo que a tutela alcance a amplitude necessária à vítima de abuso. Nesse sentido Fonseca²⁰ traz admirável lição:

Com efeito, já no seu primeiro artigo, a Lei Maior fixa como fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II, III e IV). Ainda elenca a Constituição Federal, dentre os objetivos fundamentais da República, "a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de 64 Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. [...]. 65 No tópico 3.1 do presente trabalho, são analisadas as consequências do assédio moral sobre o ambiente de trabalho. 70 origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, I e IV). Também, no plano das relações internacionais, consagrou dentre seus princípios a "prevalência dos direitos humanos" (art. 4º, II). Por fim,

²⁰ FONSECA, Rodrigo dias da. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n.1, p. 35-45, jan. 2007.

cite-se o próprio princípio da igualdade, tratado no art. 5º, caput e inciso I, além da vedação à tortura e tratamento desumano ou degradante (inciso III). Todas essas disposições, em que pese sua intensa carga axiológica e seu elevado teor de abstração, tem concretude, efetividade real. A moderna hermenêutica pressupõe que o ordenamento jurídico comporta exegese em consonância com as normas constitucionais. Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloqüente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, a fim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade. À parte dessa função interpretativa, têm os princípios função propriamente normativa, flagrantemente perceptível nos casos de omissão legislativa, quando então atuam como fonte supletiva, meios de integração do direito. Exemplificativamente, as recentes e sucessivas decisões que reconhecem direitos como a garantia no emprego, dentre outras formas de tutela, aos portadores do vírus HIV, alicerçaram-se nos fundamentos e princípios constitucionais já referidos. Consoante o primado da máxima eficácia da norma constitucional, em vista do teor dos dispositivos retratados, não há interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise a conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso (FONSECA, 2007, p. 40).

1.4 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Ao se pesquisar o tema, é possível encontrar diversas acepções, como visto anteriormente, para o instituto do assédio sexual, visto ser possível encontrar doutrina sobre o tema nas áreas da medicina, psicologia, direito, como leciona Ávila²¹. Desse modo, do que já foi visto, verifica-se que não há ainda clareza quanto à definição do que seja assédio moral no ambiente de trabalho. É possível encontrar definições variadas, conforme a visão de cada doutrinador. Por outro lado, cabe admitir que os métodos empregados na conduta são variados, por isso mesmo uma definição limitada prejudicaria a reparação do caso concreto, conforme explica Ávila²².

Como as formas de execução são infinitas, pode se efetivar de maneira explícita ou implícita, com bem ensina Silva e Silva²³. Assim, pode-se afirmar que, via de regra, sua caracterização se dá pela ação ou omissão de comportamentos injustos e abusivos, praticados de forma sistemática e repetitiva, como regulamentam os artigos 186 a 188 do novel Código Civil.²⁴

²¹ ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

²² Idem

²³ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio Moral na Administração Pública – Um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015

²⁴ "Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e

Nesse sentido, vale dizer então que o assédio moral visa constranger a vítima violando a dignidade ou integridade física ou psicológica, prejudicando seu trabalho ou o ambiente laboral.²⁵

Quem sofre com o “terror psicológico” também nomeado assédio moral, suporta significativas alterações na personalidade, perturbando sua disposição, capacidade e desenvoltura para trabalho.

Contudo, deve-se admitir que o assédio moral não possui entendimento pacífico, além disso, não é de fácil comprovação. Isto porque, geralmente ocorre de forma dissimulada, com o fito de destruir a auto-estima da vítima e provocar desequilíbrio.

Na maioria das vezes o assédio moral se disfarça nas brincadeiras aparentemente inocentes a respeito de alguma característica da vítima ou de algum familiar, do seu comportamento, ou por meio de provocações humilhantes tão sutis que impossibilita a defesa da vítima. Outra forma muito comum, essa praticada pelo empregador, consiste na degradação deliberada das condições de trabalho, visto que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus empregados, ocasionando uma experiência subjetiva que resulta em prejuízos emocionais e práticos para o trabalhador e para a empresa. Nesse sentido Menezes²⁶ nos traz proveitoso ensinamento:

“A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças,

causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. 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.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.”

²⁵ HIRIGOYEN Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²⁶ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.

olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções”.

As consequências do assédio não são visíveis, contudo, causam uma devastação emocional, causando, por exemplo, complexo de inferioridade. Uma estratégia comumente empregada é a do isolamento, provocando a destruição da auto estima e motivação da vítima deixando-a fragilizada, como adverte Candido²⁷.

Pode-se verificar esse tipo de comportamento prejudicial nas ementas de vários julgados do TRT 23ª região:

ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE FORÇADA. Casos em que o empregador deixa de dar trabalho ao empregado, submetendo-o à inação forçada, de maneira até desrespeitosa, fazendo com que seja motivo de comentários entre colegas, como meio tortuoso para compeli-lo a deixar o emprego ou outro objetivo escuso qualquer, tem-se por ocorrente o assédio moral e, por conseguinte, por violada a dignidade humana.
(TRT da 23.ª Região; Processo: 0001458-42.2015.5.23.0008 RO; Data de Publicação: 13/03/2017; Órgão Julgador: 2ª Turma-PJe; Relator: ROBERTO BENATAR)

Ressalte-se que o trabalho tem um papel fundamentalmente necessário ao equilíbrio da pessoa, pois é através dele que o homem se estabelece na sociedade.

Nesse sentido, Nascimento²⁸ traz uma definição de grande valia e clareza:

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

E ainda:

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Como bem esclarece o acórdão proferido no TRT da 17ª Região, "a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto,

²⁷ CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

²⁸ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho”

Desse modo, vê-se que a pior punição que pode ser aplicado ao trabalhador é impedir sua produtividade. Outra prática comum é a aplicação de trote ao funcionário que não alcançar as metas planejadas pela empresa, realizando provas vexatórias em razão da submissão laboral.

Sujeitar o trabalhador ao cumprimento de serviços inferiores ou superiores à sua capacidade também consiste em outra técnica de psicoterror. De igual modo, quando o material ou equipamento necessário ao cumprimento de suas atividades não são entregues. Ou exigir a execução de tarefa em prazo impossível ou mesmo incompatível.

Diante disso, vê-se que assédio moral no trabalho configura-se pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que prepondera o comportamento negativo do empregador em relação aos empregados, acarretando em prejuízos psicológicos e de ordem prática para o empregado e a empresa.

Por meio das definições retro mencionadas, especialmente a de Nascimento²⁹ verifica-se que os elementos com capacidade para caracterizar o assédio moral são: a abusividade da conduta dolosa; a repetição, duração e frequência, o prolongamento no tempo; o ataque à dignidade psíquica; a intencionalidade. Por serem elementos objetivamente caracterizadores da conduta, torna-se imperioso estudar alguns elementos.

1.4.1 Repetição e prolongamento no tempo

A repetição é um dos elementos que a maioria da doutrina e legislações pelo mundo impõe para a configuração do crime no ambiente laboral. O tipo em tela distingue-se pelo emprego de comportamento agressivo de forma repetitiva e prolongada, conforme ensinam Leyman e Hirigoyen apud Thome³⁰.

²⁹ Idem

³⁰ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

Hirigoyen ³¹ afirma que a regularidade não é imprescindível ao reconhecimento do tipo, no entanto o prolongamento no tempo por meio de outras condutas deve estar configurado.

Sendo assim, por possuir caráter psicológico, um ato avulso ou aleatório jamais teria a capacidade de causar danos psicológicos decorrentes do assédio moral à vítima.

A repetição de atos agressivos perturba a vítima psicologicamente, por essa razão a repetição não pode ser analisada de forma isolada, pois, caso não se configure o prolongamento no tempo, pode não configurar o assédio moral.

Nesse Sentido, tem-se o seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS CARACTERÍSTICOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a **repetição** da conduta assediadora, com seu **prolongamento no tempo**. A indenização por dano moral em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Nesse contexto, presentes os requisitos caracterizadores, impõe-se a manutenção do julgado que condenou as Rés ao pagamento de indenização por dano moral.

(TRT da 23.^a Região; Processo: 0001510-41.2015.5.23.0007 RO; Data de Publicação: 10/03/2017; Órgão Julgador: Tribunal Pleno-PJe; Relator: TARCISIO REGIS VALENTE) (Grifo nosso)

Por isso mesmo cada comportamento deve ser profundamente analisado, vez que um comportamento aparentemente sem relevância pode esconder um grave problema. Vale ressaltar que um ato ou comportamento isolado pode configurar outra forma de violência.

1.4.2 Ataque à dignidade psíquica

Outro componente de natureza psicológica capaz de configurar o fenômeno da agressão é aquele que ofende a dignidade psíquica da vítima. Sendo assim, caso a agressão ultrapasse a ofensa psíquica, alcançando

³¹ HIRIGOYEN Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

diretamente a vítima, seja fisicamente ou seu patrimônio, o ilícito terá outro caráter.

A proteção à dignidade psíquica deriva da proteção constitucional designada “direitos e garantias fundamentais”. Conforme o artigo 5º, incisos V e X³², estabelece o direito a indenização por dano material, moral decorrente do violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem legitimando à vítima o direito à indenização pelos prejuízos sofridos.

Nesse sentido, colaciona-se o seguinte julgado, que apesar de ter tido provimento negado, traz uma interessante definição de assédio moral, mencionando o ataque à dignidade psicológica como elemento de configuração do fenômeno:

ASSÉDIO MORAL. GARANTIA CONSTITUCIONAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SÁDIO. REQUISITOS PARA RESPONSABILIDADE CIVIL. A manutenção do meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro é imperativo constitucional (inciso XXII do art. 7º, do inciso VIII do art. 200 e do § 3º do art. 225 da CRFB/88) imposto aos atores da relação de trabalho, especialmente ao tomador de serviços, e visa resguardar a higidez física e mental dos que investem sua força de trabalho para que não ocorram desgastes diversos daqueles inerentes e típico do próprio avanço etário. Esse postulado é também assegurado em diversos instrumentos internacionais que, do ponto de vista sistemático, integram o ordenamento jurídico interno, e, ainda, em diversas disposições do Código Civil de 2002. Por outro lado, o assédio moral, por constituir grave ofensa ao indivíduo, é prática inadmissível em qualquer ambiente, não se excluindo o do trabalho, pois a caracterização do assédio acaba por violar frontalmente a personalidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente. Contudo, no caso em exame, sem a prova da cobrança excessiva, do tratamento humilhante, bem assim de nexo de causa entre a rotina de trabalho e o dano alegado, não há como imputar o dever de responsabilização civil à empregadora. (TRT da 23.ª Região; Processo: 0000852-72.2015.5.23.0021 RO; Data de Publicação: 03/02/2017; Órgão Julgador: 1ª Turma-PJe; Relator: EDSON BUENO DE SOUZA)

Infelizmente, o que torna mais perverso esse tipo de crime é precisamente o caráter psicológico, que atinge a dignidade psíquica da vítima, atingindo a estabilidade emocional, sua individualidade, transformando a vítima retirando-lhe a

³² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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;

auto determinação, a segura, tornando-a dependente e sem esperanças.

Cabe salientar que cada vítima reage de forma diferente ao terror psicológico, por isso mesmo torna-se uma missão difícil conferir os transtornos causados à vítima. Sendo assim, fica difícil exigir, para configuração do crime, a ocorrência de dano psíquico. Por essa razão, esse dano precisa ser presumido pois que é impossível aferir o trauma ou a intensidade do sofrimento da vítima.

Vale repetir que para configuração do assédio moral, é imprescindível que os comportamentos agressivos ou ofensivos tenham os elementos de repetição e prolongamento no tempo.

1.4.3 Intencionalidade

As condutas agressivas ou de violência psicológica por si só não configuram assédio moral. Para sua caracterização, faz-se necessário a ocorrência de repetição e intencionalidade, elementos caracterizadores do assédio moral e capazes a traçar a diferença existente entre uma agressão psicológica e um conflito existente no relacionamento interpessoal. Alguns doutrinadores inclusive afirmam que a intencionalidade é um elemento caracterizador inerente à conduta agressiva.

É necessário que as condutas empregadas tenham a intenção de causar a destruição profissional da pessoa, quer seja anulando-a pela falta de autodeterminação, quer seja pela sua exclusão do ambiente laboral ou destituindo os direitos essenciais à sua individualidade.

Nesse sentido, cabe trazer a baila o julgado abaixo:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O 'terror psicológico' dentro da empresa manifesta-se por meio de comunicações verbais e não verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo, constrangê-lo, indo do seu **intencional** isolamento dos demais colegas, numa 'sala de castigos', por exemplo, por não haver alcançado a meta de vendas, a atos que forcem seu pedido de demissão e até o suicídio. No caso, a reclamante se desincumbiu do ônus de provar o assédio moral alegado, porquanto a reclamada extrapolava o seu poder diretivo, desestabilizando-a psicologicamente, causando, inclusive, reflexos na sua saúde psíquica hábil à respectiva indenização.

(TRT da 23.^a Região; Processo: 0001233-71.2015.5.23.0121 RO; Data de Publicação: 21/06/2016; Órgão Julgador: 2^a Turma-PJe; Relator: ROBERTO BENATAR) (grifo nosso)

Relevante informar que no que se refere a esse elemento caracterizador, existe divergência de entendimento doutrinário, visto que há uma corrente que entende que a intencionalidade consiste numa condição intrínseca da conduta. Desse modo, seria necessária uma conduta intencional do assediador objetivando aniquilar a vítima psicologicamente, para a configuração do assédio.

Nesse sentido Hirigoyen³³ explica que: “sempre que se fala de agressão psicológica, não se deve excluir a questão da intencionalidade, pois um caráter intencional de um traumatismo agrava o impacto da agressão. O que magoa é o propósito deliberado: ‘querem me prejudicar’.”

Contrariando essa teoria, existem doutrinadores que afirmam que a intencionalidade não constitui um elemento imprescindível à configuração do assédio. Pois afirmam que havendo dano no campo individual da vítima configurado está o assédio moral, havendo ou não a intencionalidade do ato. Thome³⁴ assevera que: “a existência de assédio moral nas relações de emprego é, portanto, a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo.”

Rodenas *apud* Thome³⁵, assegura que a consideração da intencionalidade do ato para a determinação da ocorrência ou não do assédio moral excluiria de seu conceito as hipóteses de assédio moral horizontal, em que o sujeito ativo age, normalmente, por discriminação, mas não tem uma completa consciência do objetivo de seus atos.

A despeito da existência de correntes doutrinárias contrárias, é interessante salientar que a intencionalidade com elemento essencial ao assédio moral é uma opinião quase unânime entre os jus doutrinadores. Pois que se deve considerar o intuito de causar prejuízos, isto posto, verifica-se que interessa avaliar a intenção do agressor, alcançando ele ou não os seus propósitos prejudiciais.

Vale ainda ressaltar apesar das divergências, é possível encontrar decisões no TRT 23ª região, procedentes ou não, que levam em conta esse elemento caracterizador, a saber:

³³ HIRIGOYEN Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

³⁴ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

³⁵ Idem

ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. O "terror psicológico" dentro da empresa manifesta-se por meio de comunicações verbais e não verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo, constrangê-lo, indo do seu *intencional* isolamento dos demais colegas, numa "sala de castigos", por exemplo, por não haver alcançado a meta de vendas, a atos que forçam seu pedido de demissão e até o suicídio. Na hipótese, a autora, não se desincumbiu do ônus de provar o assédio moral alegado, razão pela qual não faz jus ao pagamento de indenização por dano moral dele decorrente.

(TRT da 23.^a Região; Processo: 0000270-06.2013.5.23.0001 RO; Data de Publicação: 06/09/2013; Órgão Julgador: 1^a Turma-PJe; Relator: ROBERTO BENATAR) **(grifo nosso)**

RECURSO DO RECLAMANTE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para a responsabilização civil pressupõem-se o ato comissivo/omissivo que importe violação ao direito alheio, o efetivo dano decorrente e o nexo de causalidade que estabeleça o liame entre o sobredito ato culpável e o prejuízo causado. Muito embora admita-se que os fatos descritos pelo Reclamante poderiam causar-lhe aborrecimentos, contudo, a meu ver não são suficientes para ensejar a reparação pecuniária pretendida, pois não entrevejo motivos para humilhações, tampouco ofensa a sua honra e imagem, bem assim a existência de conduta ilícita grave, capaz de ensejar indenização por dano moral. Desse modo, deve permanecer íntegra a r. sentença que indeferiu o pagamento de indenização por dano moral. Recurso a que se nega provimento. RECURSOS DO RECLAMANTE E DA 1^a RECLAMADA ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. Para que seja imputado ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização por dano morale material, imperativa a comprovação da existência da culpa por ato omissivo ou comissivo, da ocorrência do dano, bem como do nexo causal entre o ato e o dano sofrido pela vítima. Muito embora não comprovado o dano material, está demonstrado nos autos que o acidente de trabalho sofrido pelo Obreiro causou-lhe 'distensão muscular paravertebral' da coluna, necessitando submeter-se a tratamento médico, inclusive intervenção cirúrgica, resultando em sofrimento psicológico e emocional ao trabalhador. No entanto, muito embora caracterizado o acidente de trabalho, a culpa da Ré e o nexo de causalidade entre o acidente e as atividades laborais do Autor quanto à distensão muscular (lesão para-vertebral), consoante conclusão do expert não há incapacidade laborativa que fundamente o pedido de indenização por dano material (pensionamento). E quanto à majoração do valor da indenização por dano moral, o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) fixados na origem atende aos fins pedagógico, bem assim está acorde com outros critérios comumente adotados para tal (gravidade do dano, a repercussão da ofensa, a posição social ou política do ofendido, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo e a situação econômica do ofensor e do ofendido). Nega-se provimento aos apelos das partes.

(TRT da 23.^a Região; Processo: 00969. 2010. 096. 23. 00-9 RO; Data de Publicação: 01/04/2013; Órgão Julgador: 1^a Turma; Relator: CARLA REITA FARIA LEAL)

Sendo assim, o assédio moral pode ser definido como condutas intencionais que objetivam atingir a autoestima, a dignidade da vítima

1.5 Distinção entre assédio moral e assédio sexual no trabalho

O assédio moral configura-se pelo comportamento abusivo, repetitivo e prolongado, com natureza psicológica, que prejudique a saúde da vítima, por meio de humilhações e constrangimento capazes de ofender e desequilibrar psicologicamente. Seja o ato praticado pelo empregador ou preposto, que se aproveita de sua posição hierarquicamente superior para constranger seus subordinados, ou até mesmo dos empregados que tem por objetivo afastar companheiro de trabalho do grupo. Estes últimos, em geral, possuem como motivação a competição ou mesmo um simples ato de discriminação.

Interessante informar que o assédio sexual, já encontra sua tipificação no Código Penal por força da lei 10.224/01³⁶, por outro lado, o assédio moral ainda não encontrou regulamentação no ordenamento jurídico pátrio, entretanto, em razão de seu frequente acontecimento no ambiente laboral e conseqüente denúncia, o comportamento passou a ser pesquisado, denunciado, combatido pelos Tribunais de Justiça do Trabalho, encontrando inclusive legislações regionais que buscam coibir a conduta.

O assédio sexual no trabalho configura um comportamento de intimidação ou coação direcionado à vítima com o fito de conseguir benefícios sexuais, com o compromisso de vantagens referentes à carreira ou sob a ameaça de ver-se profissionalmente prejudicada.

Lippmann³⁷ define assédio sexual como: “o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.”

É interessante salientar que a tipificação penal do assédio sexual regulamentou somente a modalidade da chantagem por meio do abuso de poder, sendo assim Pamplona Filho³⁸ nos esclarece que:

³⁶ Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

³⁷ LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

³⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: 2001.

A despeito de existirem duas espécies de assédio sexual, apenas aquele oriundo de chantagem (*quid pro quo*), advindo do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna, e que se encontra positivado no sistema pátrio. A outra espécie, *assédio sexual ambiental*, constitui forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento *poder* (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima,

O assédio moral tem por fito a aniquilação da vítima do ambiente laboral através da agressão psicológica. Já o assédio sexual configura-se pelo comportamento ofensivo que indica benefícios sexuais nas mais variadas formas, causando constrangimento ou afetando prejudicando a dignidade da vítima. Ademais disso, para sua configuração deve estar presente o sentimento de repulsa da vítima, desse modo, verifica-se a necessidade de que haja algum tipo de recusa ou negação.

Numa clara manifestação de preocupação com o frequente fenômeno do assédio moral, o Ministério do Trabalho³⁹ em cartilha especialmente desenvolvida para tratar o tema, elucida que assédio moral:

“São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.”

É fundamental delinear a diferença existente entre assédio moral e assédio sexual, pois constantemente pessoas confundem os dois fenômenos, que até guardam alguma relação entre si, contudo são diametralmente opostos com distinções profundas.

Guedes⁴⁰ bem assevera que o assédio sexual diz respeito ao domínio sexual da vítima, sobretudo pela ameaça, posto que o assédio moral diferencia-se

³⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIO_MORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2017.

⁴⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

pelo domínio psicológico da vítima, objetivando o dano psicológico e isolamento, ou até o afastamento do ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que, a despeito de vivenciarmos um mundo globalizado onde a demanda por produtividade está cada dia mais exacerbada, cabe frisar que existem inúmeros meios de incentivar o empregado na busca por melhores resultados para a empresa, se, contudo prejudicar a dignidade ou integridade física e psíquica do trabalhador.

A Constituição Federal resguarda os direitos da dignidade da pessoa humana, em seu artigo 1º, inciso III e artigo 5º, incisos VI e X. Determina que são invioláveis os direitos à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança, bem como são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, estabelecendo que caso algum desses princípios constitucionais forem violados, o sujeito terá o direito de resposta, além de indenização por danos morais e materiais.

Não obstante não esteja de forma explícita na Consolidação das Leis do Trabalho, infere-se desta que o assédio moral pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais, rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador, ou seja, à rescisão indireta do contrato de trabalho ou dispensa indireta.

A diferença capital existente entre as duas condutas consiste no fato de que o assédio sexual pode configurar-se em ato único conduta do assediador, ao passo que no assédio moral, para se configurar, é necessário que a conduta se repita várias vezes, e seja prolongada e duradoura. O assédio moral tem caráter psicológico, o assédio sexual tem caráter sexual.

Desse modo, quando se analisa a questão, verifica-se que a esfera dos interesses tutelados traz a distinção que tanto se busca, visto que o assédio sexual consiste em violação contra a liberdade sexual da pessoa, ao passo que o assédio moral viola a dignidade psíquica da pessoa, como bem demonstra Muniz⁴¹.

As condutas empregadas no assédio sexual, podem ser identificadas pelos indivíduos que convivem no mesmo ambiente, já no assédio moral, as estratégias do

⁴¹ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: jan. 2017.

assediador podem não ser captadas; nesse caso, vale observar o elemento caracterizador da repetição, pois a conduta se dá silenciosamente, não permitindo que outras pessoas possam perceber as situações e acontecimentos. Isso tem o fito de desequilibrar a vítima, pode inclusive acontecer de, por algum tempo, a própria vítima não perceber que está sendo assediado até que passe a sofrer com tal situação.

Pode acontecer também de o assédio moral ter origem no assédio sexual sem êxito. Por essa razão o agressor começa a perseguir a vítima profissionalmente. Indignado com a negativa da vítima, o agressor utiliza-se outra vez do ambiente de trabalho para colocar em prática seu projeto de retaliação por meio do terror psicológico.⁴²

⁴² GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

CAPÍTULO II

2 SUJEITOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO

A caracterização do assédio moral reside, sobretudo, na verificação dos sujeitos envolvidos no fenômeno, sendo assim, para que se tenha melhor entendimento, faz-se necessário saber com exatidão os conceitos de empregado e empregador sob a luz da CLT, descritos nos artigos 2º e 3º.⁴³

Com esses conceitos ilustrados, fica inteligível estabelecer que tanto os empregados quanto os superiores hierárquicos pode ser vítimas do assédio moral, porquanto, via de regra, a vítima da agressividade é o indivíduo, ou a coletividade, hierarquicamente submissa ao assediador. Contudo, não se pode negar que o contrário também é possível, situação em que superior hierárquico sofre com o assédio vindo de um ou mesmo vários subordinados.

De fato, a investigação que considere tão somente a personalidade da vítima, com todas as suas dificuldades, deve ser considerada suspeitar, vez que não se pode menosprezar a figura do agressor, isto porque não se pode considerar o assédio moral próprio unicamente do agressor. Como bem ensina Hirigoyen⁴⁴: “Considerar a violência apenas como uma consequência da organização é correr o risco de liberar os agentes da responsabilidade.”

Desse modo, é imperioso traçar o perfil dos sujeitos integrantes do assédio, para que se possa conseguir todos os elementos necessários para uma cautelosa avaliação, vez que a jurisprudência tem caminhado bem, na busca de coibir e condenar essas atitudes.

Por outro lado, como Peli e Teixeira⁴⁵ mostram ser forçoso admitir que as empresas precisam cumprir seu papel com uma atuação preventiva, caso contrário responderão pelo pagamento dos danos advindos da sua falta de cautela

⁴³ **Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁴⁴ HIRIGOYEN Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

⁴⁵ PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

Isto posto, verifica-se que o assédio moral acontece através de condutas intencionais objetivando prejudicar a autoestima da pessoa, causando a degradação do ambiente de trabalho.

Interessante enfatizar que além do assediador, existe também a figura do assédio institucional, no qual os empregados que constituem a equipe de colaboradores praticam o assédio, no afã de defender seu emprego, com medo de serem demitidas.

Em geral, a vítima do psicoterror, se sobressai através de suas habilidades ou uma característica que o assediador não tem. Logo, frequentemente a vítima do assédio é uma pessoa que possui características de destaque, se relaciona bem com todos, enfim, mais competente do que aquela por quem é assediada.⁴⁶

Guedes⁴⁷ adverte que:

“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 pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa.

As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.”

Conforme a autora, a vítima que sofre o assédio muitas vezes passa a ser discriminada no convívio laboral, sendo hostilizada e submetida a situações de humilhações e desprezos, os quais lhe acarretam um sentimento de rejeição abalando sua estrutura psíquica e física, podendo causar uma baixa na auto-estima pessoal e profissional, além de interferir na produtividade e no convívio familiar e social.

⁴⁶ HIRIGOYEN Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Trad. Rejane Janowitz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

⁴⁷ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no Trabalho.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

No mesmo sentido, Hirigoyen⁴⁸ diz que:

contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho e que almejam ser impecáveis.

Das doutrinas colacionadas subentende-se que as vítimas não são pessoas frágeis, manipuláveis e que não reagem, longe disso, tornam-se vítimas exatamente pelo seu destaque, por oferecer resistência ao acossamento, tornando-se desse modo, alvo certo até de seus colegas.

2.1 SUJEITO ATIVO

Hirigoyen⁴⁹ classifica o agressor como sujeito perverso, com personalidade narcisista, asseverando que todo aquele que estiver em crise, em algum momento pode vir a utilizar mecanismos perversos para se defender. Todo indivíduo comum pode, eventualmente, ter sentimentos de vingança diante de alguma situação, contudo, o que difere o indivíduo comum do ser perverso é que este último não se arrepende de seus planos de vingança, contrario disso, traça estratégias para colocar em prática, sem o menor sentimento de culpa.

Ovidio *apud* Hirigoyen⁵⁰ elucida de forma clara o que significa um perverso narcisista:

Narciso é alguém que crê encontrar-se olhando-se no espelho. Sua vida consiste em procurar seu reflexo, apenas enquanto espelho. Um Narciso é uma casca vazia, que não tem existência própria, é um “pseudo” que busca iludir para mascarar seu vazio. Seu destino é uma tentativa de evitar a

⁴⁸ HIRIGOYEN Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

⁴⁹ Op. Cit. 2003, pag. 139

⁵⁰ Op. Cit. 2003, pag 143

morte. É alguém que jamais foi reconhecido como ser humano e que foi obrigado a construir para si um jogo de espelhos para dar-se a ilusão de existir. Como num caleidoscópio, nesse jogo de espelhos, por mais que se repita e se multiplique, o indivíduo permanece construído sobre o vazio.

Guedes⁵¹ adverte que qualquer indivíduo pode ter comportamento perverso, mas o único que não guarda remorsos e age sistematicamente para alcançar seu intento é o sujeito perverso.

Contudo, não é tarefa simples detectar um indivíduo assediador, pois usa de dissimulação, projetando imagens positivas para suas possíveis. O assediador não possui um tipo de alvo específico, o que provoca a sua agressividade é o sentimento de temor face o sucesso e merecimento de funcionários que se destacam, fazendo com que sintam raiva diante da felicidade da vítima.

Geralmente o sujeito assediador é profissionalmente incompetente, e, por ver sua carreira em perigo, busca destruir a carreira e vida pessoal daqueles a quem ele julga oferecer perigo. Absorvido pelo medo, busca aniquilar todos que acredita estar em seu caminho.

A cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho em Emprego⁵² relaciona as estratégias empregadas pelo agressor:

- Escolher a vítima e o(a) isolar do grupo
- Impedir que a vítima se expresse e não explicar o porquê
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em seu local de trabalho
- Culpar/responsabilizar publicamente, levando os comentários sobre a incapacidade da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar
- Destruir emocionalmente a vítima por meio da vigilância acentuada e constante. Ele (a) se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com frequência, desencadeando ou agravando doenças preexistentes
- Impor à equipe sua autoridade para aumentar a produtividade

A mesma cartilha traz também estratégias para identificar o agressor por meio do seu comportamento:

- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego
- Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o (a) subordinado (a)
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando

⁵¹ Op. Cit. 2008, pag. 62.

⁵² Op. Cit. 21

informações

- Desmoralizar publicamente
- Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador
- Querer saber o que se está conversando
- Ignorar a presença do (a) trabalhador (a)
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução
- Troca de turno de trabalho sem prévio aviso
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias
- Espalhar entre os (as) colegas que o (a) trabalhador (a) está com problemas nervosos
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador

Pode-se dizer então, que o agressor dificulta e desequilibra a vida dos trabalhadores que ele julga serem mais capacitados do que ele. Busca se impor por meio de gritos, e impõe sua forma de trabalhar, joga seu erro no outro.⁵³

2.2 SUJEITO PASSIVO

O assédio moral pode atingir uma pessoa, um grupo ou até mesmo todos os funcionários de uma empresa. Entretanto, existem certas coletividades que apresentam maior probabilidade de sofrer esse tipo de agressão, por apresentarem maior vulnerabilidade no mercado de trabalho, isso não significa que sejam menos capacitados.⁵⁴

Apesar disso, via de regra a vítima pode ser qualquer pessoa escolhida pelo agressor por ter qualidades profissionais e morais invejadas pelo agressor, as quais ele quer roubar, como assevera Guedes⁵⁵, ele fará isso a qualquer preço, pois o que realmente importa é afirmar seu poder e se impor no ambiente de trabalho.

Dessa forma, é falsa a afirmação de que a vítima do psicoterror será sempre o empregado desidioso, negligente, ou o empregado mais frágil, sensível ou sofrido. A vítima pode ser qualquer empregado, em qualquer nível hierárquico.

⁵³ HIRIGOYEN Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

⁵⁴ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008, pag. 45.

⁵⁵ GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e straining. **Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, LTr, n.1. p. 123-138, 2008.

Azeredo⁵⁶ afirma que o agressor escolhe sua vítima por ter se tornado inconveniente para o exercício do poder. O perverso elege a vítima ao perceber que seu mando pode ser ameaçado pela vítima, que demonstra possuir qualidade ou atributo que se destacam. Por isso, utilizará de todos os meios úteis para enredar a vítima, tratando-a com um simples objeto passível de ser manipulada, colocando-a à sua disposição.

Guedes⁵⁷ traz uma categorização dos tipos de vítima, contudo adverte que essa categorização é simplesmente uma probabilidade, sendo assim, deve ser analisada com que deve ser examinada com cautela:

“...o distraído: aquele que não se dá conta de que a situação ao seu redor mudou e não está em condições de avaliá-la correta e realisticamente. O prisioneiro: aquele que não tem capacidade de escapar da violência, permanecendo preso à situação. Normalmente as dificuldades de encontrar um outro emprego são aquilo que o aprisiona. O paranóico: aquele que vê perigo em toda parte. Acredita que todos querem prejudicá-lo. É inseguro, auto-sugestionável, suscetível. O severo: aquele sistemático crônico. Mantém regras para todos os casos, necessita provar sua autoridade e severidade. Por isso, pode ser alvo de ataques perversos. O presunçoso: aquele tipo que pensa ser muito mais daquilo que realmente é. Por sua presunção, os colegas sentem-se quase justificados a tramar contra essa pessoa. O passivo dependente: aquele que espera muito reconhecimento e é muito sensível e servil, o que pode despertar a antipatia dos colegas. O brincalhão: aquele que, por ser brincalhão, ninguém o leva a sério, pode ser estigmatizado pelos outros, tornando-se causa do riso e chacotas. É comum se tornar vítima de assédio moral horizontal. O hipocondríaco: aquele que não tem condições de suportar o peso do trabalho e inclina-se a autocomiseração. Provoca antipatia que evolui para o isolamento, degenerando para o abuso moral. O verdadeiro colega: aquele que, por ser honesto, eficiente, ter senso de justiça, pode tornar-se vítima. É uma pessoa franca e denuncia abertamente qualquer coisa errada ou que não esteja funcionando no ambiente de trabalho. Por isso, é perseguido com represálias. Nos países de origem anglo-saxônica é conhecido como *whistleblower*, ou seja, aquele que denuncia, alerta a opinião pública sobre malversação do dinheiro público, atos de corrupção, violação de lei dentro da repartição onde trabalha, negócios empresariais que ponham em risco a saúde e a segurança ou finanças públicas, denuncia situações de assédio moral no ambiente de trabalho, e por isso é visado pelo agressor como um inimigo em potencial, tornando-se vítima indireta da agressão. E ainda o *whistleblower* pode passar a sofrer violência moral direta por parte dos colegas que o invejam. O ambicioso: aquele que, no intuito de fazer carreira, dedica-se ao máximo e faz sombra aos demais, mas faz por si mesmo. Difere-se do carreirista, pois este não tem qualquer escrúpulo em fazer dos outros escada e de lançar mãos de meios ilícitos para alcançar seus objetivos. O ambicioso pode se tornar vítima do carreirista, que teme concorrência. O seguro de si: aquele que nenhuma crítica é suficiente para

⁵⁶ AZEREDO, Amanda Helena Guedes. **Assédio moral nas relações de emprego: uma leitura do psicoterror a luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. 2011. pag. 134

⁵⁷ Op. Cit. pag. 65

o balançar. Com um caráter tão seguro, pode despertar inveja de outros. O camarada: aquele que goza de alto grau de popularidade e pode despertar a inveja de outros. O servil, aquele puxa-saco do chefe. Para agradar o chefe, lança mão de manobras sem escrúpulos, que são percebidas pelos outros, atraindo muito inimigos. O sofredor: aquela pessoa que tende para a depressão e para a insatisfação. Os colegas já não a levam a sério, o que facilita a ação do perverso, que tem mais chance de sair impune. O bode expiatório: aquele que é a válvula de escape de todo o grupo. É o membro mais fraco que faz o papel da vítima. Como já referido, o assédio moral nesses casos se configura quando a pessoa é constantemente colocada na posição de bode expiatório. O medroso: aquele que tem medo de tudo, de perder o emprego, do chefe, de errar, de trabalhar e de viver. Com seu medo exagerado de tudo, pode tornar o ambiente de trabalho inseguro, perturbando os demais colegas e, com isso, atrair a ação do agressor que poderá justificar sua atitude como uma estratégia de defesa. O sensível: aquela pessoa egocêntrica, que tem necessidade doentia de reconhecimento. Uma simples crítica causa a ele efeito devastador. Tem crises de choro ante uma advertência, o que resvala para a histeria escandalosa. O introvertido: aquele que tem grande dificuldade de relacionamento, e isso pode ser mal interpretado, podendo ser considerado hostil e arrogante.”

Quando a vítima reage das formas acima mencionadas, o agressor se compraz com a situação, o que demonstra que qualquer pessoa pode ser a vítima, visto que o agressor desconsidera a personalidade, considerando as vítimas simples marionetes em suas mãos.

Azeredo⁵⁸ ensina que para por em prática sua sedução, o agressor busca atingir precisamente as vulnerabilidades da vítima, afinal, todos possuem seu “calcanhar de Aquiles”. À vista disso, o agressor faz brotar sentimentos que tornam a vítima frágil e vulnerável, tornando-se influenciável. Isto porque, a conduta do agressor é perspicaz o suficiente para que seu comportamento agressivo e violento firme seu poder, de modo a convencer a vítima de que contra ele, ela nada pode.

Chega a um ponto que o sujeito passivo da conduta não consegue enfrentar, pois que esse já perdeu as forças indispensáveis para esboçar uma objeção ou atitude.

2.3 ESPECTADORES

A doutrina nomeia espectadores os sujeitos que integram a relação intrincada que constitui o assédio moral de forma secundária. Estes participam da relação de forma indireta. São todas as pessoas que de alguma forma testemunham o assédio

⁵⁸ Op. Cit. 135, 136.

ou que de algum modo, vivenciaram ou participaram direta ou indiretamente da circunstância.

Qualquer pessoa pode se tornar espectador, podendo ser os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho ou qualquer pessoa que se envolva direta ou indiretamente do ato ou comportamento no ambiente de trabalho.

Guedes⁵⁹ leciona que os espectadores se dividem em duas categorias:

Dentre os espectadores distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.

À vista disso, verifica-se que existem espectadores ativo e passivo. O espectador ativo é aquele que contribui no ato da violência, seja por meio de palavras ou condutas que colaboram com o intento do agressor. Já o espectador passivo, é aquele que apenas ouve e testemunha a prática do comportamento perverso, mas, no entanto, nada faz para interromper o prosseguimento da violência.

⁵⁹ Op. Cit. pag. 69

CAPITULO III

3 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL

A despeito de não haver nenhuma norma jurídica que regulamente o fenômeno do assédio moral no trabalho, as consequências do assédio moral terão incidência sobre os sujeitos enredados na trama. Contudo, conforme leciona Alkimin⁶⁰, não reverberam tão somente nas vítimas do processo, vez que os danos que recaem sobre o Estado que deverá custear o tratamento das vítimas e sobre as empresas suportam a redução na produção.

Azeredo⁶¹ afiança que os resultados dessa violência psicológica têm por consequência o dano psicológico, originando distúrbios físicos levando até mesmo ao suicídio, ou ao afastamento por acidente de trabalho, ou mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Conforme Pamplona Filho⁶², para as vítimas do terror psicológico, as consequências desdobrarão por toda a vida.

Alkimim⁶³ informa que as consequências fundamentais para a vítima são: prejuízo à saúde física e psíquica, prejuízos no convívio familiar e social, baixa autoestima pessoal e profissional e queda da produtividade. As consequências para o empregador seriam: caracterização da rescisão indireta, prejuízo financeiro, responsabilidade penal e civil por assédio discriminatório.

Os prejuízos financeiros para a vítima não estão restritos aos resultantes do desemprego. O desemprego torna-se ainda mais preocupante quando a vítima percebe terá dificuldade de recolocar no mercado de trabalho face o seu adoecimento. O que pode até mesmo agravar seu estado de saúde, pois que se preocupa com o sustento de sua família.

Desse modo, torna-se imperativo admitir que as possibilidades da ocorrência de acidente de trabalho aumentam consideravelmente, visto que o trabalhador fica desatento com dificuldades para concentrar-se, por essa razão, a empresa suportará

⁶⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

⁶¹ Op. Cit. pag. 142

⁶² Op. Cit.

⁶³ Op. Cit

os prejuízos gerados por tal situação, bem como se responsabilizará pelos quinze primeiros dias de afastamento do empregado.

Segundo Ferreira⁶⁴, essa conduta traz consequências como “a precarização das condições de qualidade de vida, crises de relações familiares e comunitárias, custos sociais por enfermidade, aumento do mal-estar, riscos de suicídio, de aborto e divórcios, além do desemprego”.

Nesse sentido, temos o entendimento de Silva e Silva⁶⁵:

O assédio moral afeta toda a sociedade ao sobrepujar os aspectos pontuais do indivíduo, deste modo o assédio moral possui o condão de irradiar-se para outras camadas além do meio ambiente do trabalho, intoxicando não somente a vítima em si, mas também sua família e, por conseguinte, todo o meio social. *Ex positis*, os seus desdobramentos são execráveis, e muitas vezes, irreversíveis.

Além de todas as consequências já relacionadas, Candido⁶⁶ lembra que é preciso realizar uma análise sobre a depressão, também conhecida como transtorno depressivo maior, doença que provoca redução no humor, seguido de uma tristeza profunda e ininterrupta, aliado a falta do prazer de viver. A depressão crônica geralmente é diagnosticada quando persiste por longo tempo, tornando-se impossível determinar o período de recuperação.

Barros⁶⁷ expõe de forma sucinta, os efeitos que o assédio moral pode trazer para a vítima:

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego, à dificuldade de se relacionar, há os sintomas psíquicos e físicos que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres são sujeitas, com exclusividade, a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas, falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.

Indubitavelmente, deve-se optar pela prevenção, contudo, isso não afasta a necessidade de uma legislação específica que tutele a conduta, assegurando a dignidade do trabalhador, sob pena da conduta se perpetuar no tempo.

⁶⁴ FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais. Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. Dissertação de mestrado em psicologia, UNB. Brasília (DF): 2007, pag. 48, 49.

⁶⁵ Op. Cit. pag. 77

⁶⁶ CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, pag. 23

A Constituição Federal no art. 1º, inciso III, do mesmo documento legal, encontra-se o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, princípio basilar em no ordenamento jurídico pátrio, por essa razão, deve estar presente nas relações de trabalho. Outrossim, o inciso IV do mesmo artigo garante os valores sociais do trabalho.⁶⁸ O art. 170 determina que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”

Além disso, o artigo 225, *caput*⁶⁹, confere direito ao ambiente saudável, vê-se assim, a obrigatoriedade de manter um ambiente equilibrado, para uma qualidade de vida saudável. Desse modo, consiste dever do empregador proporcionar aos funcionários um ambiente de trabalho saudável, para que o trabalhador tenha condições físicas e psicológicas para o bom desempenho das atividades laborais⁷⁰.

Neste norte, Alkimin⁷¹ esclarece que:

deve o empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio, sendo que “a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene”, e, para tanto, deve cumprir as normas sobre medicina e segurança do trabalho; independentemente, deve estabelecer normas internas e condições de trabalho que visem a saúde e integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo meios para prevenir qualquer tipo de agressão contra a o trabalhador, além de conduzir mecanismos para garantir a qualidade de vida do trabalhador.

Alkimim⁷² aborda o assédio moral como uma forma dano moral, considerando que independente do comportamento praticado pelo assediador, haverá um dano inerente à personalidade da vítima causando imediatamente, efeitos como angústia, insegurança, dor, tristeza, e por muitas vezes depressão.

Na esfera infraconstitucional, esse mesmo ambiente de trabalho encontra resguardo na CLT, pois o respeito ao ambiente equilibrado constitui direito

⁶⁸ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

...

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

⁶⁹ **Art. 225.** Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁷⁰ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

⁷¹ Op. Cit. 2009, pag. 28.

⁷² Op. Cit. 2009, pag. 109.

fundamental, vez que envolve a defesa do direito à vida, direito basilar entre os direitos fundamentais, como bem delinea Melo⁷³:

Cada vez mais, no mundo contemporâneo – industrializado e globalizado – o direito à vida vem recebendo tratamento amplo e detalhado, advindo daí a concepção do direito ao meio ambiente como extensão do direito à vida, pois este, no seu sentido mais preciso, não se restringe à idéia de sobrevivência – não morrer – mas sim viver com qualidade e com dignidade, aspectos inerentes ao direito ao meio ambiente saudável.

Diante disso, verifica-se que o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal garante à vítima do fenômeno o direito de pleitear a reparação civil pelos danos morais em razão do ato ilícito. A vítima tem o direito acionar diretamente o empregador, que possui responsabilidade objetiva com relação aos atos perpetrados por empregados ou prepostos, como bem determina o art. 932, inciso III do Código Civil⁷⁴.

Ou ainda em face do próprio assediador, direito garantido pelo parágrafo único do artigo 942 do Código Civil⁷⁵ que estabeleceu a responsabilidade solidária entre o empregador e o empregado.

Diante da legislação trabalhista, o assédio moral constitui falta grave praticada pelo empregador, pelo descumprimento do contrato além das previsões do art. 483 da CLT, permitindo à vítima requerer rescisão indireta do contrato de trabalho acrescida da indenização pelo dano. O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, in verbis:

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;

⁷³ Op. Cit. 67

⁷⁴ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

...

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

⁷⁵ Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

- 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.

Mesmo diante da ausência de um tipo penal específico a regulamentar o tema, a vítima não fica sem o amparo dos seus bens jurídicos atingidos. Algumas condutas praticadas pelo assediador então previstas no Código Penal, como injúria e difamação, maus-tratos, de constrangimento ilegal, ameaça, que possuem como pena restrição da liberdade bem como pode-se caracterizar a responsabilidade civil, tendo como consequência uma sanção pecuniária.

4 CONCLUSÃO

Através dessa pesquisa foi possível verificar que o assédio moral constitui uma violação à dignidade do trabalhador, atingindo diretamente os princípios da dignidade humana e o valor social do trabalho com graves consequências para o indivíduo e a sociedade.

O assédio moral é um fenômeno tão antigo que aparenta ter surgido com o próprio trabalho, mas, com o passar do tempo sua discussão vem ganhando espaço em razão mesmo da globalização. Isto porque com o advento da globalização ocorreu a vulgarização dos casos de assédio moral, em razão da necessidade cada vez maior de aumentar metas, e reduzir funcionários.

Sendo assim, a o ambiente laboral torna-se extremamente propício à pratica de comportamentos agressivos, em razão da relação de submissão inerente ao contrato de trabalho. Com isso, tem-se que o assédio moral configura-se por ser conduta abusiva, realizada de forma repetida e prolongada no tempo contra a vítima, provocando transtornos psicológicos e instabilidade no meio ambiente de trabalho, causando a violação da sua dignidade, com o simples objetivo de afastar a vítima de seu ambiente laboral. Cabe lembrar que pode acontecer do empregador em relação ao empregado ou, mais raramente, do empregado em relação ao seu superior hierárquico.

A despeito de estarmos em tempos de globalização, não se pode admitir que as proteções mínimas ao trabalhador sejam descumpridas, cabendo preservar sua dignidade, garantindo um ambiente de trabalho saudável, pois é o ambiente em que todo cidadão com capacidade laboral passa a maior parte de suas vidas, por essa razão, é preciso que seja no mínimo agradável.

Verifica-se que a consequências suportadas pela vítima do assédio moral são graves, porém, cabe observar ainda os prejuízos financeiros causados pela conduta, pois além de haver redução na produtividade e conseqüentemente nos lucros da empresa, causa sério abalo na imagem do trabalhador diante da sociedade.

Apesar de o assédio moral não ter proteção específica no ordenamento jurídico brasileiro, sua tutela está contida nos princípios constitucionais, direitos e

garantias fundamentais, e na legislação civil, trabalhista e penal.

Outro ponto a ser ressaltado é sobre a responsabilidade objetiva da empresa empregadora, advertindo sobre a responsabilidade em proporcionar o ambiente do trabalho saudável, resguardando desse modo, a saúde física e psicológica do trabalhador. Vale lembrar ainda a responsabilidade do Estado, que arcará com os efeitos previdenciários bem como com o tratamento das vítimas dessa conduta, ainda não tipificada.

Por conseguinte, é notório que o assédio moral causa danos para todas as partes envolvidas na conduta, mormente ao trabalhador que sofre diretamente as consequências. Com isso, torna imperioso notar que urge a necessidade de criação de norma regulamentadora específica, além da adoção de medidas preventivas eficazes a coibir e combater esse crime contra o indivíduo e contra a sociedade. Enquanto isso não acontecer, as dificuldades em comprovar judicialmente sua ocorrência continuarão, visto que basta um pesquisa perfunctória nos Tribunais do Trabalho para constatar o obvio, a dificuldade que os operadores do direito encontram em defender suas vítimas, face a ausência de normatização e excesso de divergências doutrinárias.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: O Direito a Indenização pelos Maus Tratos e Humilhações**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006. 144 pg.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente/2>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

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

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009, 152 pg

AZEREDO, Amanda Helena Guedes. **Assédio moral nas relações de emprego: uma leitura do psicoterror a luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. 2011.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

CECCHIN, Airton José. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais [da UNIPAR]**, Cascavel: Universidade Paranaense, n. 1, p. janeiro/junho, 2006.

COGIOLLA, Osvaldo. **Da revolução industrial ao movimento operário**. Disponível em: <https://www.academia.edu/8620547/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial_e_Movimento_Oper%C3%A1rio>. Acesso em: 14 mar. 2017.

DAMIAN, Sérgio A. S. & OLIVEIRA, Joabe T. de. **Assédio sexual – doutrina, jurisprudência e prática**. Editora Edijur, 1ª edição, 1999.

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

FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais**: Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública. Dissertação de mestrado em psicologia, UNB. Brasília (DF): 2007.

FONSECA, Rodrigo dias da. Assédio moral – breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n.1, p. 35-45, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e straining. **Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, LTr, n.1. p. 123-138, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN Marie-France. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n 01, p. 154, 2007.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho**: direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: Acesso em: 26 fev. 2017.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 57, set 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 18 jan. 2017.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: 2001.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio Moral na Administração Pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

ANEXOS

A C Ó R D Ã O

8ª Turma)

GDCJPS/ehs/rom

AGRAVO DE INSTRUMENTO - ASSÉDIO MORAL - RESCISÃO INDIRETA

Registra a Corte Regional: "Evidente o tratamento desrespeitoso e discriminatório reservado à reclamante, ofensivo à dignidade da pessoa humana da trabalhadora, revelando um desvalor pelo trabalho prestado pela obreira e ofendendo a honra e a imagem da Autora, bens tutelados pela Constituição Federal. Tal fato constitui falta grave que autoriza a rescisão oblíqua do vínculo empregatício. Descabe falar em falta de imediatidade, pois as irregularidades foram praticadas ao longo de todo o contrato de trabalho. Dessa forma, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e da mesma forma o dano moral experimentado." Entendimento diverso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST.

DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO

A instância ordinária, ao fixar o *quantum* indenizatório, pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior.

Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-11180-60.2013.5.03.0030**, em que é Agravante **DMA DISTRIBUIDORA S.A.** e Agravada **DAISY DE LIMA TEIXEIRA**.

Agrava de Instrumento a Reclamada (fls. 20/27) ao despacho de fls. 30/31, que negou seguimento ao Recurso de Revista (fls. 33/47).

Contraminuta e contrarrazões, às fls. 6/10 e fls. 12/17.

O D. Ministério Público do Trabalho não foi ouvido, nos termos regimentais.

É o relatório.

V O T O**I - CÔNHECIMENTO**

Conheço do Agravo de Instrumento, porque satisfeitos os requisitos extrínsecos de admissibilidade.

II - MÉRITO

O juízo primeiro de admissibilidade denegou seguimento ao Recurso de Revista da Reclamada, que versava o tema "DANOS MORAIS - RESCISAO INDIRETA", "QUANTUM INDENIZATÓRIO".

No Agravo de Instrumento, a Ré sustenta que o apelo atendia os requisitos do art. 896 da CLT. Renova os temas alegados no Recurso de Revista.

Contudo, a Agravante não logra demonstrar a admissibilidade do recurso principal. Em outras palavras, não desconstitui os termos do despacho agravado, que merece ser mantido pelos próprios fundamentos. Confira-se:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso é próprio, tempestivo e devidamente preparado, sendo regular a sua representação processual.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL**

Constato que a recorrente não opôs embargos de declaração instando a Turma a se manifestar sobre os possíveis vícios que caracterizariam ofensa ao inciso IX do art. 93 da CR, o que faz incidir a preclusão a que aludem a Súmula 184 e o item II da Súmula 297 do TST.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**RESCISÃO INDIRETA**

Analisados os fundamentos do acórdão, constato que o recurso, em seus temas e desdobramentos, não demonstrou violação literal e direta de qualquer dispositivo da Constituição da República ou confronto com Súmula do TST, como exige o citado preceito legal.

No tocante à indenização por dano moral e à rescisão indireta, a análise da matéria suscitada no recurso não se exaure na Constituição, demandando que se interprete o conteúdo da legislação infraconstitucional própria; por isso, ainda que se considerasse a possibilidade de ter havido violação do texto constitucional (artigo 5º), esta seria meramente reflexa, o que não justifica o manejo do recurso de revista, conforme reiteradas decisões da SBDI-I do TST.

Não bastasse, a análise das alegações suscitadas pela recorrente implicaria reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST.

Quanto ao valor da indenização por danos morais, constato que a recorrente não indica conflito com Súmula do TST, nem violação de dispositivo constitucional, limitando-se a apresentar arestos para fins de cotejo de teses, o que não se enquadra na hipótese restritiva de cabimento do recurso, como estabelecido no § 6º do art. 896 da CLT.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista. (fls. 30/31)

Eis o acórdão regional, no que é pertinente:

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Insurge-se a reclamada quanto o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho da reclamante.

Alega que não restou provado qualquer falta grave apta a ensejar a rescisão indireta, nem tampouco o dano moral. Pugna, sucessivamente, pela redução do valor fixado a título de indenização por dano moral.

Examino.

Para configuração da rescisão indireta é indispensável o ato ilícito grave praticado pelo empregador, que impossibilite a continuidade do vínculo de emprego. E da mesma maneira que se exige do empregador prova forte do cometimento de falta grave por parte do obreiro, de sorte a comprometer a fidúcia que deve reger as relações de emprego, tornando inviável a continuidade do liame, cabe ao empregado indicar o motivo grave a legitimar a rescisão indireta do pacto laboral.

No presente caso, ao contrário dos protestos da reclamada, a prova oral foi suficientemente robusta para dar suporte às alegações iniciais, tendo a testemunha da autora, Tiago Henrique dos Santos Amador Bessa afirmado que, de fato, *"já viu a reclamante cabisbaixa, chorando pelos cantos; que já ouviu os empregados fazendo chacota com a reclamante; que já ouviu os empregados comentando" que era um desperdício a reclamante ser sapatão* ", *"que, se tivessem a oportunidade, fariam ela voltar a gostar de homem; que nunca viu ou ouviu esse tipo de comentário na presença da reclamante; que já houve uma oportunidade em que o Sr. Dalton não permitiu que a reclamante registrasse sua jornada; que teve a impressão de que nesse dia o Sr. Dalton, após a reclamante virar as costas e sair andando disse a seguinte frase: "só podia ser sapatão"*

Asseverou ainda que *"a reclamante carregava peso no seu trabalho; que o depoente em alguns momentos achava que o peso era demais até para um homem carregar; que a reclamante carregava peso sozinha (...)"*.

Como bem ressaltou o juiz da origem, *"apesar das testemunhas indicadas pela reclamada não terem ouvido comentários sobre a opção sexual da reclamante, não*

significa que tal fato não tenha ocorrido e nem tal desconhecimento descredencia o depoimento firme, seguro e convincente da testemunha ouvida por iniciativa da autora".

Registre-se que a instância "ad quem" deve atribuir especial importância à valoração da prova oral produzida pelo Juízo "a quo", uma vez que é ele quem colhe os depoimentos, possuindo um contato pessoal e direto com as testemunhas inquiridas, podendo, assim, melhor estabelecer qual ou quais os depoimentos merecem maior credibilidade. Dessa forma, se a valoração da prova instância de origem foi procedida minuciosamente e de forma justificada, deve ser respeitada, à luz do disposto no art. 131 do CPC, como é o caso dos autos.

Destarte, o reconhecimento da existência de assédio moral, autoriza a decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho. Não resta dúvida de que a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa são invioláveis, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do pacto laboral, fonte de dignidade do trabalhador.

Assim, cumpre ressaltar que a igualdade preconizada no art. 5º da Magna Carta deve ser considerada também na relação de respeito que deve nortear o contrato de trabalho.

Evidente o tratamento desrespeitoso e discriminatório reservado à reclamante, ofensivo à dignidade da pessoa humana da trabalhadora, revelando um desvalor pelo trabalho prestado pela obreira e ofendendo a honra e a imagem da Autora, bens tutelados pela Constituição Federal. Tal fato constitui falta grave que autoriza a rescisão oblíqua do vínculo empregatício. Descabe falar em falta de imediatidade, pois as irregularidades foram praticadas ao longo de todo o contrato de trabalho.

Dessa forma, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e da mesma forma o dano moral experimentado.

Quanto ao valor do dano moral, conquanto não mensurável por critérios objetivos, enseja reparação que dê à vítima o conforto e a esperança de ver mitigado o seu sofrimento e sentimento de menos valia, de descrença.

Em face da inexistência de lei específica determinadora do quantum devido, o seu arbitramento deve ser feito dentro dos limites da razoabilidade, sendo compatível com a extensão e gravidade dos efeitos do dano, o grau de culpa do ofensor e a situação econômica das partes, a fim de restabelecer o equilíbrio rompido. Não pode ser fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir o sofrimento do autor nem sirva de intimidação para a reclamada. Interpretação que se faz dos artigos 944 e seguintes do CC.

Assim, considerado a situação constrangedora e o desconforto experimentado pela reclamante e os parâmetros que a doutrina e a jurisprudência têm adotado para a fixação da indenização por danos morais, entendo que o valor fixado é razoável, devendo ser mantido. (fls. 49/51)

Conforme registrou a Corte Regional, a prova dos autos revelou a existência de assédio moral, que autorizou a decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho.

A modificação do julgado no ponto e a verificação das alegações recursais demandaria o revolvimento de fatos e provas, procedimento obstado, a teor da Súmula nº 126 do TST.

Por ser impossível delimitar economicamente (com precisão, ao menos) o dano sofrido, deve o juiz adotar, quando da fixação da compensação por danos morais,

critério de razoabilidade e proporcionalidade entre a lesão de ordem imaterial sofrida, seus efeitos extrapatrimoniais porventura perceptíveis (a dor, o sofrimento e a humilhação) devem ser considerados pelo julgador, sempre sob a perspectiva do homem mediano, o grau da culpa do lesante e a capacidade econômica do reclamado.

Se o valor fixado foge aos limites do razoável, por ser extremamente irrisório ou exorbitante, a questão deixa de ser mera controvérsia interpretativa sobre fatos e provas e passa a revestir-se de caráter eminentemente jurídico (de direito). Nesse sentido, o seguinte precedente:

Pois bem, embora as Cortes Superiores venham admitindo rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização por danos morais, essa atividade deve ser exercida de forma parcimoniosa, visando a reprimir apenas as quantificações estratosféricas ou excessivamente módicas.

Tanto a Súmula nº 126 desta Corte, como as de nos 7 do Superior Tribunal de Justiça e 279 do Supremo Tribunal Federal obstam o exame de fatos e provas em sede recursal extraordinária. Dessa forma, fica evidente que muito melhores condições para o arbitramento do valor da compensação têm as instâncias ordinárias, na medida em que podem examinar as circunstâncias fáticas que determinaram a ocorrência do dano moral. Daí a resistência dos Tribunais Superiores, quando do exame de recursos de natureza extraordinária, em rever os valores arbitrados pelas instâncias ordinárias a título de danos morais.

Entretanto, diante de algumas situações teratológicas, que causam comoção na sociedade e repulsa ao prudente arbítrio do homem médio, as Cortes Superiores não têm outro remédio, senão invocar o princípio da proporcionalidade e coibir abusos na fixação do quantum destinado à compensação do dano moral. (AIRR-804/2005-241-04-40.6, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3ª Turma, julgado na sessão de 11/4/2007)

Da leitura dos fatos delineados no acórdão recorrido depreende-se que a instância ordinária, ao fixar o *quantum* indenizatório em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior, considerando-se as humilhações sofridas pela Reclamante.

Ante o exposto, **nego provimento** ao Agravo de Instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **negar provimento ao Agravo de Instrumento.**

Brasília, 29 de Abril de 2015.

PROCESSO N. 0001458-42.2015.5.23.0008 (RO) R E C O R R E N T E : V I A V A
R E J O S . A . RECORRIDO: DEIVIDY FRANÇA CORREIA DA SILVA RELATOR:
ROBERTO BENATAR EMENTA ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE FORÇADA.
Casos em que o empregador deixa de dar trabalho ao empregado, submetendo-o à
inação forçada, de maneira até desrespeitosa, fazendo com que seja motivo de
comentários entre colegas, como meio tortuoso para compeli-lo a deixar o emprego

ou outro objetivo escuso qualquer, tem-se por ocorrente o assédio moral e, por conseguinte, por violada a dignidade humana. RELATÓRIO Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas. A Juíza Mara Aparecida de Oliveira Oribe da 8ª Vara do Trabalho de Cuiabá-MT, de acordo com a sentença, cujo relatório adoto, acolheu parcialmente os pedidos formulados na inicial. Aportou aos autos o recurso ordinário da ré objetivando a reforma da sentença quanto às horas extras e indenização por dano moral. Depósito recursal e custas processuais recolhidos. Contrarrazões ofertadas. É, em síntese, o relatório. Assinado eletronicamente. ADMISSIBILIDADE Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto. MÉRITO HORAS EXTRAS Inconforma-se a ré com a condenação ao pagamento de horas extras e reflexos sustentando a idoneidade dos horários lançados nos cartões de ponto e a compensação de eventual sobrelabor. Pois bem. Na petição inicial o reclamante afirmou que no período de 14/2/2013 a abril/2015 laborou de segunda a sábado das 8h às 17h/18h, com 1 hora de intervalo intrajornada, acrescentando que em média cinco vezes ao mês iniciava seu labor às 3h e encerrava às 17h, e no período de maio a 8/8/2015 sua jornada foi de segunda a sexta das 7h às 17h15, com 1 hora de intervalo intrajornada. A ré em contestação afirmou que a jornada de trabalho do reclamante encontra-se registrada nos cartões de ponto e que havia acordo de compensação de jornada na modalidade banco de horas conforme convenção coletiva de trabalho, sendo que as horas extras porventura realizadas foram regularmente compensadas ou quitadas. O juízo de origem ao apreciar a temática pertinente à jornada de trabalho consignou a veracidade das anotações apostas nos cartões de ponto, até mesmo porque o autor em impugnação conferiu validade a tais documentos, de maneira que desnecessária a rediscussão da referida questão. A análise, portanto, ficará adstrita à (in)validade do regime de compensação pelo sistema "banco de horas". É sabido que o banco de horas necessita ser pactuado por meio de negociação coletiva, no entanto, na hipótese, não obstante a demandada sustentar a existência de compensação na modalidade banco de horas, não anexou aos autos a respectiva norma coletiva autorizadora da aludida compensação. Aliás, ainda que presentes as normas coletivas note-se que o sistema de regime de compensação pelo banco de horas seria considerado "inválido". Com efeito, o art. 59, § 2º da CLT estabelece que não poderá restar "ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias", fixando um teto para distensão

da jornada a ser compensada, o qual deve ser rigorosamente observado, porquanto norma que se destina à proteção da saúde do trabalhador, valendo dizer que é de ordem pública, cogente, inderrogável, ainda que pela via da negociação coletiva. Veja-se a lição de Valentin Carrion: Em todas as hipóteses, haver-se-ia de observar o termo legal e diário de 10 horas, pelos limites fisiológicos do ser humano; mas ressalvadas as hipóteses especialíssimas do regime de 12x36, promovidos pelos acordos coletivos e tolerados pela jurisprudência. (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 1998. pp. 106/107) Analisando os cartões de ponto verifica-se que não era observado a limitação legal da 10ª hora diária, prevista no art. 59, § 2º da CLT, cabendo mencionar, a título exemplificativo, o dia 20/9/2014, em que o autor laborou das 6h48 às 19h37, com 1h de intervalo intrajornada, o que perfaz o total aproximado de 11h49m trabalhado. Desse modo, correta a sentença que declarou a invalidade do regime de compensação adotado e condenou a ré ao pagamento das horas extras e reflexos correspondentes. Nego provimento.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL Irresigna-se a reclamada com a condenação ao pagamento de por dano moral asseverando que o autor "... não demonstrou de forma contundente o suposto dano que teria sofrido ...". Sucessivamente, requer a redução da condenação imposta. Pois bem. O autor pleiteou na peça de ingresso a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral sob o argumento de que "Aproximadamente no mês de maio de 2015, a Reclamada terceirizou todo o setor em que o Obreiro laborava, que era o de entregas, deixando o Reclamante e outros funcionários ao léu, no pátio da empresa, sem nenhum labor e cumprindo rigorosamente a jornada diária". Em contestação a ré alegou que "jamais impediu o obreiro de adentrar em qualquer que fosse a dependência da Empresa e ainda, em tempo algum lhe foi obrigado a permanecer em local inadequado, nem sequer sem cobertura e sem mobília de modo a acomodá-lo". Com efeito, a inação forçada, decorrente da ausência de concessão trabalho pelo empregador, pode eventualmente caracterizar-se como assédio moral, também conhecido por mobbing, bullying, harcèlement moral, bossing, harassment, psicoterror, ljime ou murahachib, compreendendo uma grande gama de condutas patronais que importam verdadeiro terror psicológico praticado no ambiente de trabalho, impossibilitando a continuidade da relação laboral e colocando em risco a saúde física e mental do trabalhador. Cláudio Armando Couce de Menezes destaca as seguintes situações em que chega a ser corriqueiro o assédio moral : ... 1) muito

comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado ou a empregada goza de estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nesses casos, é perpetrado através da discriminação; rigor excessivo; provocações... 2) no caso de ação movida pelo obreiro contra o patrão, quando este não é sumariamente despedido, não raro passa o empregador ou seu preposto a infernizar a vida do demandante, através de uma infinidade de expedientes, sendo ainda muito freqüente a preterição em promoções... 3) despedidas, antecipadas de atos humilhantes (sala trancada, pertences pessoais na porta, gavetas esvaziadas, repreensão pública, circular interna); 4) pôr o empregado, incômodo ou em relação a quem se nutre uma antipatia, a trabalhar em espaço exíguo, mal iluminado e mal-instalado; 5) tarefas e objetivos irrealizáveis; 6) ameaças constantes de dispensa, coletiva ou individual; 7) superior hierárquico que põe sempre em dúvida o trabalho e a capacidade do obreiro; 8) determinado chefe que trata seus funcionários rudemente, com agressões verbais e sistemáticas; 9) empregado que é vítima de comentários maldosos de ordem sexual, racial ou social; 10) retorno de empregado após período de licença médica ou de outra natureza, especialmente quando de longa duração. O empresário e seus gerentes e chefes, não raro, buscam se descartar desse problemático trabalhador, através da inação forçada, transferência de funções e de local de trabalho.... ("Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho: comentários, referências legais, bibliografia e jurisprudência/Irany Ferrari, Melchiades Rodrigues Martins." - São Paulo: Ltr, 2005 - pp. 84/85) Assinado eletronicamente. Dentro desse contexto é que, como observa Marcus Vinícios Lobregat, "ao empregador incumbe a obrigação de distribuir o trabalho que deva ser desenvolvido por seus empregados, não podendo impor a nenhum deles qualquer espécie de ociosidade forçada, ainda que sob o pagamento de salários, sob pena de colocar o obreiro em situação vexatória e submetida ao crivo de comentários maldosos, além de lesivos ao seu patrimônio moral" ("Dano Moral nas Relações Individuais de Trabalho" São Paulo: LTr, 2001 - p. 93). Em casos como tais, em que o empregador deixa de dar trabalho ao obreiro, submetendo-o à inação forçada, de maneira até desrespeitosa, fazendo com que seja motivo de comentários entre colegas, como meio tortuoso para compeli-lo a deixar o emprego ou outro objetivo escuso qualquer, tem-se por ocorrente o assédio moral e, por conseguinte, por violada a dignidade humana. Consigno, porém, que não é toda e qualquer situação de inação por falta de concessão de trabalho que se caracteriza como assédio

moral, pois o instituto em exame pressupõe um elemento subjetivo bastante claro: que a conduta patronal seja informada pela intenção de pressionar psicologicamente o trabalhador. Veja-se, como ressalta Alice Monteiro de Barros no artigo "Assédio Moral 1", publicado no Juris Síntese n. 52, Mar/Abr de 2005, que "O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso", valendo dizer que o comportamento patronal deve ser presidido pela intenção deliberada de constranger e humilhar o empregado. Assim não fosse, caso não se exigisse o elemento intencional estar-se-ia diante de situação em que qualquer inobservância às cláusulas do contrato de trabalho ou à legislação importaria, por simples silogismo, a caracterização de assédio moral. Nesse passo, com o fito de verificar se o autor logrou comprovar sua assertiva, extraio da prova emprestada dos autos do processo n. 0000955-39.2015.5.23.0002: Que o depoente foi demitido juntamente com outros 10 motoristas e 20 ajudantes aproximadamente; que o autor foi demitido na mesma data que o depoente; que a última viagem que o depoente ocorreu entre 60 e 90 dias antes de sua demissão; que nesse período as entregas já foram realizadas por motoristas de uma empresa terceirizada; que havia boatos de que a empresa iria terceirizar as entregas, mas não houve comunicado oficial; que durante o período de 60 à 90 dias entre a terceirização da atividade e a demissão do depoente, o depoente e os demais motoristas e ajudantes dispensados ficaram fora do barracão; que no local não havia proteção para sol e chuva; que o depoente e os demais ficaram se movimentando ao redor do barracão para tentar se proteger do sol ou da chuva; que o depoente e os demais motoristas e ajudantes dispensados anotavam o horário de entrada e ficavam durante todo o dia aguardando o horário de encerramento do turno para seguir destino; que eventualmente, quando algum motorista da empresa terceirizada apresentava dificuldade na atividade, a ré chamava um dos motoristas empregados e dois ajudantes para resolver a situação; que havia uma pessoa que era responsável pelos motoristas, Sr. Eduardo Pereira, que dizia que a situação seria resolvida e que era para aguardar; que nenhum dos motoristas tomou a iniciativa de pedir demissão diante da situação, pois a empresa é considerada um local muito bom para se trabalhar; Que o depoente e os demais motoristas entravam no barracão apenas para registrar o ponto e imediatamente saíam do local por ordem do Sr. Eduardo Pereira [sem destaques no original]; Que embora considere a empresa muito boa para se trabalhar, se sentiu constrangido porque não era permitido ficar no barracão;

que a cozinha também ficava trancada e somente era aberta no horário de almoço gerando tumulto em razão do uso simultâneo; que chegou a ficar embaixo de um pé de manga nesse período; que em razão disso sentiu um pouco de mágoa; que logo no início desse período em que houve a terceirização dos serviços, o depoente e os demais motoristas e ajudantes chegaram a ser designados para fazer limpeza na parte externa do barracão, mas isso ocorreu por pouco tempo, pois, pelo que se falou no local, houve alguma denúncia, no sentido de que os motoristas não poderiam fazer aquela atividade de limpeza; que aproximadamente uma semana da demissão do depoente algumas pessoas de uma empresa de limpeza chegaram para trabalhar no local. Nada mais. (Márcio Duarte Fernandes) Veja-se que Márcio Duarte Fernandes revela que, assim como ele e os demais motoristas e ajudantes, o autor durante um período de 60 a 90 dias anteriores à respectiva dispensa, em que houve a terceirização da aludida atividade, não pode desenvolver seu mister, ficando o dia todo parado, sendo que eventualmente era chamado para auxiliar algum funcionário da empresa terceirizada que apresentasse alguma dificuldade na consecução da atividade laboral. Declara, ainda, que podiam adentrar no barracão apenas para registrar o ponto, ficando durante toda a jornada de trabalho na parte externa, local em que não havia proteção do sol ou chuva, de maneira que necessitavam se movimentar "ao redor do barracão para tentar se proteger do sol ou da chuva". Ora, ainda que se presuma que em contexto de terceirização de serviços possa haver certas dificuldades práticas por ocasião da transferência da atividade, certo é que na hipótese foi totalmente desarrazoada a inação do autor, porquanto permaneceu inativo por um período de 60 a 90 dias de maneira até degradante à espera de serviço, pois sequer podia adentrar no barracão da empresa, ficando exposto às intempéries. Assim é que, a meu ver, resta patente o assédio moral decorrente da submissão do autor à inação forçada, razão pela qual mantenho a sentença que condenou a ré ao pagamento de indenização por dano moral. Quanto ao valor da indenização, embora não haja critérios estabelecidos, doutrina e jurisprudência balizam-se sobretudo pelo princípio da razoabilidade. Para isso, deve o juiz levar em conta alguns aspectos, tais como o grau de culpa do empregador no evento danoso, a extensão do dano, o patrimônio material da empresa, além de se preocupar em não causar o enriquecimento ilícito do trabalhador - com indenizações exorbitantes - e em não arbitrar valores irrisórios, que em nada ressarciriam o acidentado, deixando impune o empregador que deu causa ao dano. Nos

precedentes das ações reclamationárias ns. 01285.2010.004.23.00-6 e 01069.2010.006.23.00-3, da relatoria dos Desembargadores Osmair Couto e Tarcísio Valente, respectivamente, nos quais os empregados permaneceram em ociosidade forçada pelo período de 12 dias, consideravelmente inferior ao tempo que o autor permaneceu na situação (mais de dois meses), entendeu-se razoável a fixação da indenização por dano moral em R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Porém, na hipótese, apenas a reclamada interpôs recurso, descabendo elastecer a condenação, sob pena de reformatio in pejus, razão pela qual limito-me a manter o valor arbitrado pela sentença para a indenização por dano moral de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Nego provimento. CONCLUSÃO Isso posto, conheço do recurso ordinário interposto e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra. É como voto. ACÓRDÃO ISSO POSTO: A Egrégia Segunda Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 3ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, DECIDIU, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelos Desembargadores Eliney Veloso e Osmair Couto. Obs.: Ausente o Exmo. Desembargador João Carlos, por motivo de férias regulamentares. O Exmo. Desembargador Osmair Couto presidiu a sessão. Sala de Sessões, quarta-feira, 08 de março de 2017. (Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006) ROBERTO BENATAR Desembargador do Trabalho Relator

PROCESSO nº 0001510-41.2015.5.23.0007 (RO) RECORRENTE: KATIA VANESSA POLON, SOCIEDADE EDUCACIONAL ENES NASCIMENTO LTDA - ME, CENTRO EDUCACIONAL AUM LTDA - ME RECORRIDO: KATIA VANESSA POLON, SOCIEDADE EDUCACIONAL ENES NASCIMENTO LTDA - ME, CENTRO EDUCACIONAL AUM LTDA - ME RELATOR: TARCÍSIO VALENTE EMENTA ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS CARACTERÍSTICOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Na configuração do assédio moral, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo. A indenização por dano moral em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva

do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica de forma repetitiva e prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexos de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. Nesse contexto, presentes os requisitos caracterizadores, impõe-se a manutenção do julgado que condenou as Réis ao pagamento de indenização por dano moral. RELATÓRIO A 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá/MT, por intermédio da r. decisão ID. 32b6796, da lavra do Excelentíssimo Juiz do Trabalho Ediandro Martins, cujo relatório adoto, declarou a incompetência desta Especializada para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre o período de trabalho reconhecido, bem como para processar e julgar os pedidos relativos ao cometimento, em tese, de crime pela Ré, extinguindo os referidos pleitos sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, IV, do NCP; pronunciou a prescrição das pretensões condenatórias anteriores a 07.12.2010, salvo em relação às parcelas autônomas do FGTS, e, no mérito, julgou parcialmente procedentes os pedidos contidos na inicial para: a) reconhecer a formação de grupo econômico entre as Réis, com a consequente responsabilização solidária de ambas para o adimplemento da condenação; b) declarar existente o vínculo de emprego desde 25/8/2010, na função de professora, devendo a empregadora direta proceder à retificação da CTPS da Autora, no prazo de 05 dias após ser intimada tanto, sob pena de multa única de R\$ 1.000,00, e c) condená-las ao pagamento de: c.1) diferenças salariais e reflexos; c.2) horas extras e reflexos; c.3) férias acrescidas de 1/3, de forma dobrada, e gratificação natalina referentes ao ano de 2010, ambos em 2/12, bem assim na dobra das férias de todo o vínculo; c.4) indenização por dano moral, pela prática de assédio moral organizacional, no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); c.5) um salário mensal a título de multa por descumprimento da CCT. Ao final, concedeu à Autora os benefícios da justiça gratuita. Inconformadas, a Réis interpuseram recurso ordinário (ID. e93478b), por meio do qual pugnam pela reforma da sentença quanto à condenação ao pagamento de indenização por dano moral, requerendo, subsidiariamente, a redução do quantum arbitrado. As guias concernentes ao depósito recursal e ao recolhimento das custas processuais foram juntadas aos autos sob IDs. 7cf7a01 e 8c10fd6, respectivamente. Igualmente inconformada, a Autora apresentou recurso ordinário adesivo sob o ID. ef7133b, por meio do qual requer que sejam reformados os capítulos da sentença relativos ao quantum fixado a título de dano moral e à

modalidade de extinção do contrato de trabalho. Contrarrazões ofertadas pela Autora sob o ID. 9de211a e pelas Rés sob o ID. dc49c4b. Dispensada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho, por força do art. 46 do Regimento Interno deste Egrégio Regional. É, em síntese, o relatório. ADMISSIBILIDADE Presentes os pressupostos de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário interposto pelas Rés, do recurso adesivo obreiro, bem como das respectivas contrarrazões. MÉRITO INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL (Recurso de ambas as partes) O Juízo a quo, após a detida análise do acervo fático-probatório produzido nos autos, reconheceu a prática de assédio moral organizacional ou *straining*, e condenou as Rés, solidariamente, ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Inconformadas com essa decisão, as Demandadas interpuseram recurso ordinário, sob o argumento de que os elementos dos autos não permitem a caracterização da figura jurídica do assédio moral organizacional e, por conseguinte, a Demandante não faz jus à compensação por dano moral. A Autora, por sua vez, pugna pela majoração do quantum indenizatório para o patamar de R\$ 135.000,00 (cento e trinta e cinco mil reais). Análise. Primeiramente, mister se faz tecer algumas considerações acerca da figura jurídica do *mobbing* ou assédio moral. A maior autoridade no assunto, a psicanalista Marie-France Hirigoyen, conceitua o fenômeno, nos seguintes termos: "O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho." ("Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral". Tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002). Como se infere, existem dois aspectos importantes a serem avaliados na caracterização do instituto em análise: o primeiro, refere-se ao fato de que o assédio se manifesta na conduta abusiva que se renova no tempo, de forma repetitiva; o segundo, diz respeito ao alvo da agressão que é a dignidade, a integridade psíquica ou física da vítima, com fito de eliminá-la do emprego ou degradar o meio ambiente de trabalho. Na configuração do assédio moral, portanto, faz-se imprescindível a presença de dois requisitos característicos: a agressão à dignidade, integridade psíquica ou física do trabalhador, com desestabilização pessoal e do contexto profissional, e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo. À luz desses apontamentos, de

ordem técnica, passo a análise dos fatos narrados pela Autora e das provas dos autos, a fim de aferir se emerge do caso em tela a figura jurídica do mobbing. A Autora, na petição inicial, pugnou pelo deferimento de indenização por dano moral, tendo em vista a existência de assédio moral decorrente de "gestão por injúria", citando como causa de pedir próxima os seguintes fatos: "1. Em 2015/1 na reunião pedagógica onde estavam presentes mais de 40 professores dentre eles Rosana Siano, Jaqueline, Diogo, Lisneri Volpato, Gerson Luiz, Elton, Alacir, Silvana Abdala, Ady Barros, Rose Kauffman..., e alguns funcionários administrativos, quando a professora Lisneri Volpato, questionou "qual o procedimento administrativo para saber a que se referiam os descontos no holerite?" , por não reconhecer/concordar com tais débitos, ao que desencadeou hostil e antieticamente uma série de brados em alto tom voz por parte da diretora financeira, Sra. Aparecida Enes Nascimento, conforme descrito no item 1 "j" da presente exordial, que culminou "coincidentemente" com a demissão da Professora Lisneri, do Coordenador Gerson e o pedido de demissão "por iniciativa " desta autora. 2. Em maio/2011, após desconto indevido em folha, quando a autora foi acusada de má-fé por ter "se apropriado indevidamente de valores supostamente pagos a maior pela ré", mesmo tendo questionado o não recebimento de tais verbas salariais desde janeiro sem resposta, sendo "orientada" aos gritos a pedir demissão e procurar os meus direitos na justiça em caso de descontentamento; 3. A justificativa dada em reunião pedagógica, com cerca de 40 professores, para a obrigatoriedade do uso do jaleco como uniforme, pois "esse povo daqui (cuiabanos) não sabem se vestir de forma correta" 4. Após o professor Luciano Otahara receber a notícia, na sala dos professores, do falecimento de seu pai e estar sendo assistido por outros professores, inclusive a reclamante, quanto a condolências e necessidade de ajuda, a Diretora entrou na sala mandando todos irem para sala de aula pois já havia batido o sino, quando informada do ocorrido disse "deixe ele aí e vão para a sala pois os alunos estão pagando para ter aula" 5. Em reunião pedagógica mandou o advogado do sindicato dos professores ficar quieto e disse que "os professores tem muitos direitos e poucos deveres" 6. Agrediu fisicamente a coordenadora pedagógica Sra Wilma Garcia, jogando uma cadeira em sua direção, após desentendimento em decorrência de falhas do cerimonial na colação de grau; 7. Mandou o Sr Dirceu "calar a boca" diante da turma de formandos do curso de administração e do cerimonial durante discussão sobre o barulho da aula da saudade que estava sendo

realizada na instituição naquele momento; 8. Diversas promessas de pagamento de hora-aula antes das reuniões pedagógicas e principalmente em decorrência da visita do MEC que nunca foram cumpridas/pagas; 9. Xingamentos, tais como "burra, débil mental..." aos gritos e em público contra a menor aprendiz que trabalhava na biblioteca por ela ter deixado uma aluna entrar com uma sacola transparente, que ensejou ação de reparação de danos morais (processo nº 0000738-67.2013.5.23.0001) sendo a sentença e o acórdão favoráveis a reclamante; 10. Alegar junto a professora Míriam que os alunos fizeram abaixo assinado recusando-se a terem aula com ela, sem nunca ter mostrado-lhe tal documento, sendo o fato desmentido pelos alunos da referida turma, o que também ensejou reclamação trabalhista (processo nº 0001197-89.2015.5.23.0004) ainda sem decisum, dentre vários outros episódios semelhantes;" (ID. 49c678c - Pág. 37/38). Em defesa, as contestam o pleito, sob o argumento de que: "Os motivos determinantes ao pedido de indenização por suposto assédio moral inexistem. Em realidade, a autora nunca teve sua moral abalada de qualquer forma, não por ato de seu empregador. Negam-se os fatos alegados por ela veementemente, não se podendo admiti-los sob qualquer hipótese ou circunstância. As alegações não procedem e não merecem ser sequer, no entendimento da reclamada, levadas em consideração, por demais absurdas. Nunca houve qualquer espécie de conduta da reclamada a causar ofensa moral à reclamante, ela nunca foi maltratada por seu empregador, nunca houve nenhum fato por ela narrado ou mesmo mencionado capaz de se caracterizar ou enquadrar, mesmo minimamente, em motivo de abalo moral ou ofensa. Pelo contrário, a reclamada sempre teve a reclamante em boa conta, como boa Professora, e não foi sem propósito que ela ficou na função por bastante tempo (desde 2010 até seu pedido de demissão)." (ID. 72aa8bf - Pág. 27). Da análise da prova oral, constato o extrapolamento dos limites do poder empregatício, visto que a testemunha de indicação obreira comprovou a prática reiterada de condutas abusivas, consubstanciadas em tratamento desrespeitoso, agressões verbais, gritos, condutas essas que culminavam em intimidações direcionadas a todos os professores, tendo a Autora presenciado boa parte desses acontecimentos. Vejamos: "que o depoente participava de todas as reuniões; que havia estipulação de metas nessas reuniões; que presenciou várias vezes, formas grosseiras de tratamento, durante as reuniões, por meio de intimidação dos professores, com gritos da diretoria; que alguns professores revidavam e gerava um clima tenso; que

tem ciência que alguns desses professores foram demitidos após as discussões, que no ano de 2015 houve discussão entre a professora Lisneri e a diretora da instituição, que a autora estava presente; que a autora apenas presenciou a discussão; que os professores eram obrigados a participar da reunião pedagógica, conforme a carga horária do semestre anterior, podendo participar, facultativamente, nos demais dias. (...) que as intimidações ocorriam praticamente em todas as reuniões, que questionado para que apresentasse uma situação concreta e objetiva de intimidação, a testemunha informa que não pode precisar um fato, pois a intimidação apenas é sentida; que as intimidações ocorriam mais nas reuniões." (Sr. Gerson Luiz de Souza - ID. d49c5cd - Pág. 4). Tecnicamente, constato que ocorreu, na hipótese, o denominado assédio moral organizacional, institucional ou empresarial, também conhecido por *straining*. A propósito, Adriana Reis de Araújo elucida que tal modalidade de assédio moral se configura pelos seguintes fatos: "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 dano morais, físicos e psíquicos". ("O assédio moral organizacional". Dissertação de mestrado em Direitos das Relações Sociais perante a PUC-SP. Biblioteca da instituição, 2006, p. 107) É evidente que o clima organizacional no ambiente de trabalho era de constante pressão, com abuso do poder diretivo na condução do objetivo empresarial. Não há outra conclusão a se chegar senão a de que todos que ali trabalhavam estavam expostos às agressões emocionais, com possibilidades de serem o próximo alvo de demissão. Nesse contexto, o tratamento humilhante direcionado aos empregados das Ré, dentre eles à Autora, existente no ambiente de trabalho, é suficiente para caracterizar o fenômeno do assédio moral organizacional, máxime quando presente prova de que a conduta desrespeitosa se perpetrou no tempo, de forma repetitiva e sistemática. Por conseguinte, entendo que restou comprovado o ato ilícito da empresa, configurado pelo abuso do poder diretivo. Não se diga que não restou demonstrada a dor moral sofrida pela Autora, pois a indenização por dano moral dispensa a produção de prova dos efeitos causados no ofendido, eis que decorre de presunção *hominis*, conforme leciona Sebastião Geraldo de Oliveira (in *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 4ª ed.

São Paulo: LTr, 2004, p. 262/263): "[...] a condenação compensatória do dano moral dispensa a produção de prova dos efeitos causados na vítima. [...] É desnecessário demonstrar o que ordinariamente acontece e que decorre da própria natureza humana. Nesse sentido também a lição de Sérgio Cavalieri Filho: "[...] o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou fact, que decorre das regras de experiência comum." Assim, caracterizado está o dever das Rés em indenizar o dano moral sofrido pela Autora. Quanto ao valor da indenização por dano moral a ser fixada, é sabido que tal mister fica ao arbítrio do julgador, o qual deverá levar em conta as peculiaridades do caso concreto. A doutrina fornece ao operador do direito alguns parâmetros a serem observados nessa tarefa, tais como: a extensão do ato ilícito; a culpa do lesionante; a gravidade do dano e o potencial econômico-social do ofensor, o qual não deve ser esquecido, de modo a não abrandar o caráter educativo que também se atrela à natureza jurídica da indenização, ressaltando-se, com isso, a finalidade de inibir a prática de outras situações semelhantes, bem como o cuidado para que o valor fixado não enseje enriquecimento ilícito. Diante disto, penso que a indenização fixada na origem, correspondente a R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), mostra-se adequada aos fins apontados. Isso posto, nego provimento a ambos os recursos, neste particular.

MODALIDADE DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - REVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO PARA RESCISÃO INDIRETA (Recurso da Autora) O Juízo a quo julgou improcedente o pleito de reversão do pedido de demissão para rescisão indireta, sob o seguinte fundamento: "Em que pese os argumentos da Autora no sentido de que, diante da grave situação vivenciada no decorrer do contrato de trabalho, não restou alternativa, senão pedir seu desligamento da empresa, tenho não prosperarem os argumentos acerca de vício de vontade no ato resilitório. Note-se que a Demandante era professora universitária, pós-graduada, formada em administração de empresas e bacharel em Direito, militando em causa própria, em uma petição inicial rica de detalhes e argumentos jurídicos. Logo, a despeito da subordinação jurídica da condição de empregada, não há hipossuficiência técnico-jurídica para que se reconheça que o ato demissional tenha sido viciado por desconhecimento da possibilidade de extinção por rescisão indireta. Anoto, neste contexto, que a Autora, de próprio punho, assinou seu pedido de demissão, conforme atesta o documento de ID 232b113. Assim, ao

optar por desligar-se voluntariamente da empresa, em detrimento do pedido de rescisão indireta, a Demandante não pode, posteriormente, alterar sua manifestação de vontade por meio da chancela judicial." (ID. 32b6796 - Pág. 9). Insurge-se a Autora contra r. decisão, alegando, em suma, que estão presentes no caso em tela os requisitos para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT. Ao exame. A rescisão contratual indireta caracteriza-se pela excepcionalidade, devendo estar pautada em motivos graves e tipificados no art. 483 da CLT para ensejar a sua caracterização e a extinção do bem maior do trabalhador, o vínculo de emprego. Na lição de Sérgio Pinto Martins, a irregularidade cometida pelo empregador deve ser de tal monta que abale ou torne impossível a continuidade do contrato (In, Direito do Trabalho, 7ª edição, Ed. Atlas, págs. 304/306). Assim, para justificar o rompimento do contrato de trabalho, pela via da chamada rescisão indireta, é necessário que o empregador tenha cometido falta efetivamente grave, tornando inviável a continuidade da relação de emprego. In casu, verifico que a própria Autora confessa, na inicial, que pediu demissão em 02/05/2015, informação corroborada pelo documento de ID. 232b113, que se trata de pedido de demissão firmado de próprio punho, e pelo TRCT de ID. 25a4a44, ou seja, antes mesmo do ajuizamento da presente ação que ocorreu em 07/12/2015, 7 (sete) meses após a ruptura do vínculo empregatício. O pedido de demissão espontaneamente solicitado e sem prova de vício caracteriza ato jurídico perfeito e acabado, não havendo espaço para sua rediscussão fora dos limites da prova de vício de consentimento ou vontade. Assim, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPD, era da Autora o ônus de comprovar a ocorrência de vício de consentimento na manifestação de vontade de ruptura do vínculo empregatício havido entre as partes, mister do qual não se desvencilhou. Isso porque, em que pese tenha sido reconhecida a existência de assédio moral organizacional, tal fato não obsteu a continuidade da relação de emprego havida entre as partes, tendo em vista que a Autora prestou suas atividades laborativas em favor da Ré por mais de 4 (quatro) anos ininterruptos. Assim, embora deveras reprovável, entendo que, no caso concreto, a conduta patronal não constituiu fato bastante para tornar inviável a continuidade da relação de emprego e ensejar a rescisão contratual por culpa da empregadora. Ressalto, por oportuno, que se, de fato, o verdadeiro motivo foi a existência de assédio moral organizacional, deveria a Autora ter tomado as providências previstas no § 3º do art. 483 da CLT. Desta feita, não há como

transmudar a extinção do contrato de trabalho de pedido de demissão para rescisão indireta (culpa do empregador). Neste sentido, as reiteradas e recentes decisões desta Turma: "PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO NÃO COMPROVADO. É do Autor o ônus de provar a existência de vício capaz de macular a manifestação de vontade expressa no pedido de demissão formalmente apresentado à Ré. Não comprovada a irregularidade alegada, impõe-se manter a sentença que declarou válido o documento respectivo e rejeitou a conversão do pedido de demissão do empregado em rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso a que se nega provimento.". (RO 0000514-20.2013.5.23.0005, Relatora: Eliney Veloso, 1ª Turma, Publicado em: 15/06/2014). "CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. Não provado vício de consentimento na manifestação de vontade da autora ao se demitir do emprego, emerge hígido o exercício do direito potestativo de rescisão contratual, restando impossibilitada eventual transmutação em modalidade rescisória diversa, sob pena de malferimento à garantia constitucional de intangibilidade do ato jurídico perfeito.". (RO 0000394-80.2013.5.23.0003, Relator: Roberto Benatar, 1ª Turma, Publicado em: 24/02/2014). Desse modo, tendo a Autora rescindido o contrato de trabalho por iniciativa própria - fato incontroverso, visto que relatado desde a inicial -, entendo que tal ato potestativo gera efeitos imediatos, não havendo como transmudar judicialmente o seu pedido de demissão em rescisão indireta. A ausência de demonstração de qualquer vício no pedido de demissão o torna incompatível com o pedido de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho. Assinado eletronicamente. Por derradeiro, destaco que não há hipossuficiência técnico-jurídica para que se reconheça que o ato demissional tenha sido viciado por desconhecimento da possibilidade de extinção por rescisão indireta, uma vez que, nos termos do art. 3º da LINDB, a ninguém é dado o direito de alegar desconhecimento de lei, mormente o bacharel em direito, que é o caso da Autora. Assim, há que se manter a sentença que indeferiu a pretensão obreira de ver reconhecida a justa causa patronal. Nego provimento. CONCLUSÃO Pelo exposto, conheço de ambos os recursos ordinários interpostos, bem como das respectivas contrarrazões, e, no mérito, nego-lhes provimento, nos termos da fundamentação supra. ACÓRDÃO ISSO POSTO: A Egrégia Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 3ª Sessão Ordinária, realizada

nesta data, DECIDIU, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos ordinários interpostos, bem como das respectivas contrarrazões, e, no mérito, negar-lhes provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelos Juízes Convocados Nicanor Fávero e Eleonora Lacerda. Obs.: O Exmo. Desembargador Edson Bueno não participou deste julgamento em virtude do quórum previsto no art. 19 do Regimento Interno deste Tribunal. Ausente o Exmo. Desembargador Bruno Weiler, por motivo de afastamento para realização de curso de mestrado. O Exmo. Desembargador Tarcísio Valente presidiu a sessão. Sala de Sessões, terça-feira, 07 de março de 2017. (Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)
TARCÍSIO RÉGIS VALENTE Relator

PROCESSO nº 0000852-72.2015.5.23.0021 (RO) RECORRENTE: AGUIELLI CRISTINA FERREIRA MIRANDA RECORRIDO: SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL RELATOR: DESEMBARGADOR EDSON BUENO EMENTA ASSÉDIO MORAL. GARANTIA CONSTITUCIONAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SÁDIO. REQUISITOS PARA RESPONSABILIDADE CIVIL. A manutenção do meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro é imperativo constitucional (inciso XXII do art. 7º, do inciso VIII do art. 200 e do § 3º do art. 225 da CRFB/88) imposto aos atores da relação de trabalho, especialmente ao tomador de serviços, e visa resguardar a higidez física e mental dos que investem sua força de trabalho para que não ocorram desgastes diversos daqueles inerentes e típico do próprio avanço etário. Esse postulado é também assegurado em diversos instrumentos internacionais que, do ponto de vista sistemático, integram o ordenamento jurídico interno, e, ainda, em diversas disposições do Código Civil de 2002. Por outro lado, o assédio moral, por constituir grave ofensa ao indivíduo, é prática inadmissível em qualquer ambiente, não se excluindo o do trabalho, pois a caracterização do assédio acaba por violar frontalmente a personalidade, a intimidade e a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente. Contudo, no caso em exame, sem a prova da cobrança excessiva, do tratamento humilhante, bem assim de nexos de causa entre a rotina de trabalho e o dano alegado, não há como imputar o dever de responsabilização civil à empregadora. RELATÓRIO A juíza do trabalho Adenir Alves da Silva Carruesco, titular da 1º Vara do Trabalho de Rondonópolis, proferiu sentença (Id. 936869d), em

cujo teor decisório julgou os pedidos da inicial improcedentes. Concedeu, contudo, os benefícios da justiça gratuita à Autora. Insatisfeita com essa decisão, a Acionante interpôs o recurso ordinário de Id. 806455c, por meio do qual pretendeu a condenação da Ré no pagamento de horas extras e reflexos e de indenização por dano moral decorrente de assédio moral. A Ré apresentou suas contrarrazões sob Id. e816cc1. Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, porque não há discussão jurídica envolvendo interesse público primário e, também, ante a faculdade disciplinada no inciso II do artigo 46 do Regimento Interno deste Regional. É, em síntese, o relatório. ADMISSIBILIDADE Por presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário da Autora, bem assim das contrarrazões ofertadas. MÉRITO HORAS EXTRAS A Magistrada de origem julgou improcedente o pedido de horas extras e reflexos, sob fundamento de que a Reclamante não desconstituiu a presunção relativa de veracidade dos controles de frequência e holerites. A Vindicante, inconformada, interpôs apelo com o qual, em síntese, reiterou a inadimplência no pagamento de horas extras, apontando diferenças de registro de jornada entre os relatórios de viagem e os controles de frequência, o que entende ensejaria a invalidade destes inclusive. Argumentou que o labor não contraprestado não foi igualmente compensado mediante o banco de horas, pugnando pela contraprestação devida. Analiso. Na peça de ingresso, a Demandante narrou que se ativava em jornada extraordinária em decorrência de viagens, já que não conseguia registrar o correto horário do término da jornada no retorno delas. Consignou que os relatórios de viagens ratificariam o aludido sobrelabor habitual e que resultaria em 40 horas extras semanais sem a devida contraprestação (Id. c881861 - Pág. 6). É regra imanente desta Especializada que o empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados em seu estabelecimento tem o ônus de anotar a jornada de labor de seus trabalhadores. A não apresentação injustificada desse controle, gera presunção relativa de veracidade dos horários declinados na exordial, podendo, contudo, ser elidida por prova em contrário (item I da Súmula 338 do TST). Em consonância com essas diretrizes, a Reclamada apresentou os controles de jornada da Reclamante (Id. f6cabac), além de os registros de compensações efetuadas mediante regime de banco de horas (Id. 53256fe) e relatórios de viagens (Id. 5f43925). Por sua vez, vê-se que, na manifestação quanto aos documentos juntados com a defesa, a Autora impugnou apenas genericamente os controles de jornada,

não apontando qualquer diferença devida no pagamento de horas extras e reflexos. Do depoimento colhido em audiência (Id. 48dc5e2), noto que a Vindicante revelou informações novas e pertinentes quanto à dinâmica de registro de jornada. Informou que era ela quem lançava os horários em relatórios de viagem, ou informava ao superior hierárquico, para posterior cômputo ou não de horas extras, senão aponto: "(...)que a depoente fazia relatórios de viagens aonde constavam os efetivos horários; que no relatório constava o horário de saída de e de chegada, mas também havia outro relatório interno onde a ré registrava os efetivos horários trabalhados em viagens; que este relatório dos horários trabalhados eram preenchidos com as informações fornecidas pela própria depoente, os quais serviam de base para o cálculo das horas extras; que a depoente tinha como conferir o referido relatório e comparar com as horas extras pagas; que as horas constantes nos relatórios eram pagas mas em algumas vezes ocorria de não informar horas trabalhadas fora da jornada; que nos relatórios ficavam pendentes de anotação umas 15/16 horas por mês; que a empresa teria como saber a localização do veículo mas a informação sobre as efetivas horas trabalhadas dependia da comunicação da depoente; que deixava de anotar algumas horas extras porque havia cobrança da ré para não realizar muitas horas extras. ÀS PERGUNTAS DO PATRONO DO RÉU RESPONDEU QUE: havia banco de horas; que com sistema de compensação mensal; que normalmente não eram pagas horas extras e tinham que compensar; que no ponto consta como hora compensada mas as vezes constava compensação mas estava trabalhando; que acredita que o fechamento do banco de horas era semestral; que a depoente tinha acesso ao sistema de banco de horas podendo conferir as horas realizadas e as horas compensadas; que em relação ao saldo negativos de horas realmente corresponde à horas não trabalhadas mas algumas dessas horas foram gastas em consultas; que o controle de jornada na sede do SENAI é biométrico; que em caso de estar em viagem e não anotar entrada no ponto biométrico a depoente entrava no sistema e apresentava a justificativa constando a realidade dos fatos; que essa justificativa passava pelo superior que dava o OK e depois esta informação era transportada para o espelho de ponto que era assinado pela depoente; que no espelho de ponto constava a mesma justificativa feita pela depoente; que o trabalho no sábado era informado no relatório não podendo a depoente esclarecer se constava no espelho de ponto; que todos os sábados trabalhados constavam no relatório e no espelho de ponto sendo que as

vezes a quantidade de horas é que estava incorreta; que o trajeto não era computado; que a diferença de horas as vezes ocorria porque a depoente informava uma previsão de duração do trabalho e ocorria de ultrapassar; que a ordem era paga gozar 1 hora de intervalo mas gozava apenas 30 minutos; que em relação a anotação de horas não havia determinação para que não fossem anotadas mas no final do mês havia cobrança reclamando que tinham feito muitas horas extras; que dessa forma a depoente esclarece ao juízo que "as muitas horas" constavam do relatório do qual se queixava a chefia". Nada mais" (grifos acrescidos) Conforme exposto, a Vindicante informou que a jornada extraordinária - especialmente em viagens - era contraprestada ou compensadas de acordo com as informações por ela lançadas nos relatórios de viagens, ou prestadas a superior hierárquico. E que possuía total acesso para fiscalizar os controles de frequência, bem assim que algumas horas extras não teriam sido pagas pois as não informou ao empregador. Ora, a Autora não nega que toda a jornada extraordinária informada foi devidamente quitada. Além disso, o apontamento de diferenças exposto em sede recursal deveria ter ocorrido durante a instrução processual, oportunizando o contraditório à Acionada. Por certo, a partir das informações prestadas pela Acionante, a condenação de horas extras exigiria a prova de jornada extraordinária prestada e não anotada, seja por descuido da obreira, seja por medo de reclamações dos superiores hierárquicos. Não entanto, não foi produzida qualquer prova de que a Autora chegou das viagens após os horários previstos nos relatórios de viagem, ou indicados nos controles de frequência, além de que, caso assim ocorreu, não tenha o sobrelabor sido devidamente contraprestada ou compensado. Nestes termos, urge manter a decisão de origem incólume. Nego provimento ao recurso ordinário.

ASSÉDIO MORAL O Juízo a quo indeferiu o pedido de indenização por dano moral, sob justificativa de que a Autora não se desincumbiu do seu ônus de apresentar provas do assédio moral narrado na peça de ingresso. A Reclamante, irrisignada, manejou apelo com o qual aduziu que houve a configuração dos requisitos para responsabilidade civil previstos no artigo 186 e 927 do Código Civil. Argumentou que desenvolveu quadro depressivo em razão de viagens, jornadas exaustivas, e existência de metas de difícil cumprimento. Referiu que era pressionada mediante meios eletrônicos, como e-mails, WhatsApp e Skype, bem assim que sofria tratamento humilhante de seus superiores. Defendeu que sofreu acidente automobilístico com veículo da empresa em decorrência do quadro de enfermidade

psíquica desenvolvido. Pois bem. A manutenção do meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro é imperativo constitucional (inciso XXII do art. 7º, do inciso VIII do art. 200 e do § 3º do art. 225 da CRFB/88) imposto aos atores da relação de trabalho, especialmente ao tomador de serviços, e visa resguardar a higidez física e mental dos que investem sua força de trabalho para que não ocorram desgastes diversos daqueles inerentes e típico do próprio avanço etário. Esse postulado é também assegurado em diversos instrumentos internacionais (ex. Convenção 155 da OIT) que, do ponto de vista sistemático, integram o ordenamento jurídico interno, e, ainda, em diversas disposições do Código Civil de 2002. Tem-se, assim, que o ordenamento jurídico nacional, no seu todo, propugna pelo respeito e preservação da dignidade humana do trabalhador e, também, pela valorização social do trabalho com suas eficácias vertical e horizontal, entre outras garantias congêneres, de modo que esse novo panorama constitucional não tolere a manutenção de ambiente inseguro, o qual imponha condições de trabalho que comprometem a sua saúde e o exponha a risco de acidentes. No que tange ao assédio moral, necessário tecer algumas linhas sobre o instituto. O vocábulo assédio deriva do verbo assediar, que segundo o Dicionário Aurélio significa "1. Pôr assédio ou cerco a (praça ou lugar fortificado). 2. Perseguir com insistência 3. Importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes; assaltar". Nestes termos, o assédio moral é caracterizado pelo cerco incansável à vítima, minando sua auto-estima, seu poder de criação, sua capacidade de concentração, suas expectativas em melhorias profissionais. É, de acordo com estudos recentes, fonte de diversos distúrbios psíquicos do trabalhador. A gravidade de suas consequências é ponto crucial a merecer atenção redobrada das autoridades públicas, mormente do Judiciário. Nessa esteira, o aspecto relevante a ser destacado no assédio vertical (conforme a causa de pedir no caso em exame), seja ele descendente ou estratégico, é, notadamente, o intuito de provocar a demissão/desligamento do empregado. É dizer, os atos aniquiladores repetitivos, assaz insuportáveis, impõe ao trabalhador o pedido de demissão ou afastamento por algum distúrbio. Obviamente, o assédio moral é prática inadmissível em qualquer ambiente, não se excluindo o do trabalho, isso porque os procedimentos adotados pelo assediador ou assediadores violam frontalmente a personalidade, a intimidade, a dignidade do trabalhador, desestruturando-o física e psicologicamente. No caso em exame, no que tange à configuração do dano/enfermidade, a prova pericial não foi requerida na audiência

de instrução, declarando as partes naquela assentada não possuírem outras provas a produzir (Id. 48dc5e2). Entretanto, com a inicial a Acionante apresentou atestado, firmado por psicóloga, no qual há diagnóstico de patologia que resulta, em certas ocasiões, em ansiedade e tensão, cujo tratamento iniciou-se em dezembro de 2013 - logo, durante o vínculo da Ré que findou em novembro de 2014 (TRCT - Id. 4d5010f). Neste particular, a Acionada, em defesa, afirmou que a empregada nunca lhe informou que sofria de qualquer patologia ou enfermidade, nem lhe apresentou atestado médico/psicológico, bem assim ressaltou que o exame demissional não constatou incapacidade por parte da Autora. Por sua vez, no que concerne ao nexo de causa, da análise dos motivos que a Demandante consignou na inicial para o desenvolvimento de sua enfermidade, reputo que a realização de viagens a cidades limítrofes ao município de Rondonópolis, com o objetivo de verificar a correta execução por escolas de programas sociais como, por exemplo, o Pronatec, por si só, não faz presumir, nexo de causa com o desenvolvimento de quadro depressivo. Ora, diversos processos foram e são julgados por esta Turma julgadora nos quais figuram viajantes habituais, como caminhoneiros ou representantes comerciais, sem que se registre índice significativo de desenvolvimento de doenças psicológicas em decorrência da condição itinerante daquelas profissões. Por outro lado, apesar da Demandada referir na exordial que sofria cobranças para cumprimento de metas de difíceis alcance mediante meios eletrônicos (emails, WhatsApp, Skype), certo que nenhuma prova há nos autos neste particular, da mesma forma que ausente prova quanto tratamentos humilhantes empreendidos pela chefia. Vale lembrar também que não foi reconhecida a prestação de horas extras sem a devida contraprestação. Nessa senda, considero que a jornada indicada nos controles de frequência, em média de 08 horas diárias, com eventuais horas suplementares sendo compensadas ou quitadas, também não é causa suficiente para caracterizar nexo de causa para o desenvolvimento de quadro depressivo. Em arremate, ainda que se acolhesse como prova suficiente da enfermidade da Autora o atestado por ela juntado com a inicial, não houve a comprovação das cobranças excessivas, dos tratamentos humilhantes narrados na exordial, bem assim do nexo de causa entre a rotina de trabalho e o dano alegado. Aliás, a caracterização do nexo de causa é indispensável para responsabilização civil da Acionada, seja na modalidade subjetiva de responsabilidade civil (arts. 186 e 927, caput, do CC), seja na modalidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do CC), cuja aplicação ou não termina por prejudicada.

Por conseguinte, não houve a comprovação da ocorrência de acidente do trabalho, não merecendo, assim, reparos a decisão de origem. Diante do exposto, nego provimento ao recurso ordinário da Autora. CONCLUSÃO Diante do exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela Autora, bem assim das contrarrazões ofertadas, e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra, que integra esta conclusão para todos os efeitos jurídicos. ISSO POSTO: A Egrégia Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 2ª Sessão Extraordinária, realizada nesta data, DECIDIU, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela Autora, bem assim das contrarrazões ofertadas, e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelo Juiz Convocado Aguiar Peixoto e pelo Desembargador Tarcísio Valente. Obs.: Ausentes o Exmo. Juiz Convocado Nicanor Fávero, em virtude de férias regulamentares, e o Exmo. Desembargador Bruno Weiler, por motivo de afastamento para realização de curso de mestrado. O Exmo. Desembargador Tarcísio Valente presidiu a sessão. Sala de Sessões, sexta-feira, 16 de dezembro de 2016. (Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)
Desembargador EDSON BUENO Relator

PROCESSO N. 0001233-71.2015.5.23.0121 (RO) 1ª RECORRENTE: JANYELLE LIMA ZAGO 2ª RECORRENTE: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL RECORRIDAS: AS PARTES RELATOR: ROBERTO BENATAR EMENTA ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O 'terror psicológico' dentro da empresa manifesta-se por meio de comunicações verbais e não verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo, constrangê-lo, indo do seu intencional isolamento dos demais colegas, numa 'sala de castigos', por exemplo, por não haver alcançado a meta de vendas, a atos que forcem seu pedido de demissão e até o suicídio. No caso, a reclamante se desincumbiu do ônus de provar o assédio moral alegado, porquanto a reclamada extrapolava o seu poder diretivo, desestabilizando-a psicologicamente, causando, inclusive, reflexos na sua saúde psíquica hábil à respectiva indenização. RELATÓRIO Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas. O Juiz Marcus Vinícius Claudino Oliveira da Vara do Trabalho de Nova Mutum-MT, de acordo com a sentença, cujo relatório adoto, julgou

procedentes em parte os pedidos formulados na petição inicial. Aportaram aos autos os recursos ordinários da autora e da ré objetivando, o primeiro, a majoração do valor fixado a título de indenização por dano moral, e, o segundo, a absolvição da condenação imposta. Depósito recursal e custas processuais recolhidos. Contrarrazões ofertadas por ambas as partes.. É, em síntese, o relatório.

ADMISSIBILIDADE Não conheço dos documentos que acompanham as razões recursais da ré, na medida em que não se referem a fatos novos, tampouco comprovou a recorrente justo impedimento para não os apresentar no momento oportuno, daí não satisfazendo os requisitos da Súmula n. 8 do TST, o que impede seu conhecimento. Por ausência de interesse em recorrer não conheço do recurso patronal também tangente ao pedido de compensação de valores pagos a título de horas extras e fixação do respectivo adicional em 50%, porquanto o juízo assim determinou em sentença: "... defiro o equivalente em pecúnia a 2h diários como extra, acrescido do adicional de 50% ... Autorizo a dedução dos valores já quitados nos holerites, sob idêntico título". Pelo mesmo motivo (ausência de interesse em recorrer), não conheço do recurso ordinário da ré no que tange ao pedido de reforma da sentença relativamente a pagamento do intervalo intrajornada, à mingua de condenação em tal sentido. Ainda por ausência de interesse recursal não conheço do recurso da autora relativamente ao pedido de retirada do teto fixado com base na petição inicial, pois o juízo, ao consignar que "Todos os valores devem ser limitados aos indicados na inicial, por força do princípio da adstrição", deixa claro que a limitação na questão diz respeito apenas às parcelas às quais a recorrente atribuiu valores, não açambarcando àquelas às quais não se estipulou um teto, tais como horas extras e reflexos, contribuições previdenciárias e fiscais, juros e correção monetária, objeto do recurso. Outrossim, não conheço do recurso da ré relativamente às atividades desempenhadas no ambiente empresarial para a prevenção de acidentes e a não prestação de serviços pela vindicante nos períodos de 26/12/2014 a 1º/1/2015 e 2/1/2015 a 9/1/2015, em razão de licença para o casamento e férias, respectivamente, pois apresentadas pela primeira vez nos autos, em flagrante inovação à lide. Assim, tratando-se de matéria de fato, cabia à ré demonstrar que deixou de propô-la no juízo anterior por motivo de força maior, nos termos do art. 517 do CPC (art. 1.014 do atual CPC), o que não fez, restando obstado o conhecimento do recurso quanto à matéria. Por fim, constato que o juízo, exceto quanto à determinação da inclusão da gratificação da função de caixa,

quando exercida, não fixou a base de cálculo das horas extras, daí tal matéria restou postergada para a fase de execução, sendo prematura a respectiva discussão neste quadrante processual, não ultrapassando a barreira da admissibilidade, no particular. Presentes, no mais, os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço, assim, parcialmente dos recursos ordinários interpostos. **MÉRITO RECURSOS DE AMBAS AS PARTES HORAS EXTRAS** Insurge-se a ré contra a sentença que a condenou ao pagamento de horas extras e reflexos aduzindo que as horas laboradas foram devidamente quitadas. Pugna, sucessivamente, pela aplicação do divisor 180. Irresigna-se com a sentença também a autora pleiteando a reforma da sentença relativamente à dedução de horas extras pagas sob a alegação de que tal matéria não foi ventilada em contestação. Pois bem. A autora narrou na petição inicial que se ativava das 8h30 às 18h/19h, sendo que tais horários não eram corretamente lançados nos cartões de ponto. A ré alegou em defesa que as horas extras eventualmente prestadas eram corretamente registradas. Via de regra é obrigação do empregador de registrar a jornada de trabalho efetivamente realizada, nos termos do item I da Súmula n. 338 do TST: É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário [sem destaque no original]. Nesse passo, considerando que a ré deixou de trazer aos autos, com a defesa oral, os controles de jornada, visto que contando com mais de 10 empregados, operando-se a preclusão para tanto, não se desvencilhou do ônus que lhe incumbia, o que atrai a presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, presunção, contudo, relativa, passível de ser impugnada por prova em contrário. Contudo, considerando que na hipótese não há insurgência em face dos horários fixados pelo juízo de origem, bem assim sendo incontroverso que estava a obreira sujeita à jornada de 6 horas diárias, mantenho a jornada fixada em sentença e a consequente condenação da ré ao pagamento como extras das horas que extrapolaram tal limite. Segundo o disposto no parágrafo 4º da cláusula 6ª do ACT 2013/2014 que dispõe se tratar o sábado de dia útil não trabalhado, deve-se observar o divisor 180 para o cálculo das horas extras, nos termos da Súmula n. 124, II, "a" do TST, cabendo a reforma da sentença no particular. No mais, embora a ré não tenha alegado a matéria da compensação de valores em defesa, certo é que a autora ao pleitear na

petição inicial "... as diferenças em decorrência da base de cálculo das horas extras que não considerou o salário substituição de caixa ...", deixou claro que recebera em parte as horas extras prestadas, de modo que a percepção integral das horas extraordinárias ocasionaria o seu enriquecimento ilícito. Ante o exposto, reformo a sentença apenas para fixar o divisor 180 para o cálculo das horas extras. Dou provimento parcial ao recurso da ré e nego ao da autora. ASSÉDIO MORAL As partes se insurgem contra a sentença que condenou a ré ao pagamento de danos moral (R\$ 10.000,00) e material decorrentes de distúrbios psíquicos provocados por assédio moral. A ré, nas suas razões recursais sustenta que não contribuiu com culpa para a moléstia que acometeu a autora, que não restou comprovado o dano moral indenizável, bem assim que as despesas médicas devem ser cabalmente comprovadas. A autora, por sua vez, pretende a majoração da indenização por dano moral para R\$ 100.000,00 (cem mil reais) ante os fatos comprovados nos autos Pois bem. Na inicial a reclamante relatou que sofria pressões psicológicas no local de trabalho decorrentes do impedimento de realizar curso para ascensão funcional, cobranças excessivas de metas, acúmulo de atividades, trabalho após fechamento do ponto, abono obrigatório de 10 dias de férias, conduta inadequada da superior hierárquica que a chamou de "lenta" perante os clientes, preterição de gênero relativamente à distribuição das funções comissionadas, as quais eram direcionadas quase sempre aos empregados do sexo masculino, e morosidade no repasse das informações, o que ocasionava estresse e conturbação. Sustentou que após a realização de curso específico para a função de caixa laborou apenas como substituta pelo período de 9 meses, tendo sido preterida em seleção interna para a titularidade de duas vagas, visto que, apesar de ter se classificado na segunda posição, a gerente selecionou os 1º e 3º colocados. Alegou também que é cônjuge de outro funcionário do banco, e que, após ajustarem férias conjuntas junto à superior hierárquica, adquirindo pacote para a lua de mel, as mesmas foram redesignadas para outro período, e, não obstante conseguirem a remarcação da viagem, a gerente voltou a alterar novamente o período de férias, o que impediu nova remarcação da viagem e causou grave prejuízo moral. Sustentou que diante do quadro em questão decidiu com o cônjuge pela transferência de agência, sendo que, contudo, na iminência de deixarem o local de trabalho a gerente ofereceu a desejada função de caixa à obreira, tendo inclusive apresentado-lhe o termo de nomeação, o qual, não obstante assinado, não ficou em sua posse. Contudo, não

assumiu a titularidade da função, permanecendo como substituta de caixa durante as férias da gerente e, quando de seu retorno, para sua surpresa, fora rebaixada de função, passando a laborar como telefonista. Informou que no dia 8/5/2015 fora obrigada a realizar a atividade de caixa em substituição, sob pena de ter de se retirar do ambiente de labor. Por fim, narrou que fora diagnosticada com depressão em nível moderado decorrente do estresse vivenciado. Na contestação oral a reclamada alegou que não houve impedimento à realização dos cursos oferecidos a todos os empregados, que não havia jornada sem registro, cobrança excessiva de metas, impedimento ao gozo regular dos 30 dias de férias, as quais são concedidos de acordo com os interesses administrativos da empresa, que a reclamante nunca participou de processo seletivo interno para a função de caixa, e negou a prática de atos ilícitos pela gerente geral. Conhecido também por mobbing, bullying, harcèlement moral, bossing, harassment, psicoterror, ljime ou Murahachibu, consubstancia-se o assédio moral em verdadeiro terror psicológico praticado no ambiente de trabalho, por qualquer tipo de comportamento, sejam palavras ou gestos, com o objetivo de denegrir, humilhar ou atingir a honorabilidade do empregado, colocando em risco a continuidade da relação laboral, apresentando os seguintes contornos, conforme lecionam Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins: Sobre a conceituação de assédio moral, Marie-France Hirigoyen, citada por Hádassa Dolores Bonilha Ferreria, afirma que 'Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, 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. (Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho: comentários, referências legais, bibliografia e jurisprudência. São Paulo: Ltr, 2005. pp. 83-84) O "terror psicológico" dentro da empresa manifesta-se por meio de comunicações verbais e não verbais como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações e zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo e constrangê-lo, indo do seu intencional isolamento dos demais colegas, numa "sala de castigos" por exemplo, por não haver alcançado a meta de vendas, a atos que forcem seu pedido de demissão e até o suicídio. O assédio moral caracteriza-se pelo tratamento arbitrário dispensado a um empregado ou grupo de empregados com o intuito de pressioná-lo(s) a ponto de causar-lhe(s) abalo moral. A pedra de toque da

controvérsia está em aquilatar a prova dos autos para ver se a autora logrou demonstrar de maneira eficiente a ocorrência de aludidos ilícitos, tratando-se de fato constitutivo do direito alegado, na esteira dos arts. 818 da CLT e 333, I do CPC/73. Nesse passo, colho da prova testemunhal: ... que existia cobrança de terminar aquela carga de serviço no mesmo dia; que também existia cobrança para que não se registrasse horas extras ... que, geralmente, a atenção era chamada na frente de todos os colegas em reuniões ... que já ouviu a Sr^a Eleodir chamar a atenção da reclamante, pessoalmente, por não ter ido no caixa fazer envelope; que já viu a Sr^a. Eleodir chamando a atenção da reclamante, dizendo que no setor do FGTS não se faz horas extras; que não presenciou ela chamando a atenção do reclamante na frente de clientes ...que para a depoente eram 04 os empregados assediados, incluindo a depoente, o são porque contestam algumas ordens dadas pela gerente, não realizando as tarefas da forma que ela quer, mas da forma que acham que deveriam ser feitas; que por exemplo, esse grupo reclama das horas extras que não são pagas e nem computadas, já o grupo de empregados que não são assediados não reclamam desses fatos; que essas pessoas possuem funções dentro da agência; que sabe que a reclamante não conseguiu realizar a viagem de lua de mel conforme planejado, haja vista que a gerente alterou as férias da reclamante; que em razão disso tiveram que alterar o pacote de viagens ... que quando era caixa, a depoente estava na pessoa física, saindo entre 17/18h deixando a reclamante ainda trabalhando; que quando retornou das férias a reclamante foi deslocada para ser telefonista; que essa função deveris ser exercida por um terceirizado; que ninguém ficava nesta função antes da reclamante; que esse terceirizado era deslocado para ajudar no totem ou nos caixas eletrônicos; que a reclamante ficou no caixa por 10 meses e não sabe o tempo em relação a telefonista ... que participou de uma reunião na qual a Sr^a Eleodir para evitar que a reclamante e seu esposo saíssem da agência por transferência, prometeu a este a função de assistente de agência de atendimento, e para a autora a função de caixa; que entretanto, quando estes retornaram de férias a autora foi colocada como telefonista e o autor como caixa ... que contratualmente a agência possui uma telefonista terceirizada; que essa pessoa contratada como telefonista, na realidade ficava em um token auxiliando na entrega de senhas e agora trabalha no FGTS; que a forma grosseira de tratamento resume-se no fato de que a gerente, apesar de não xingar os empregados, falava alto e de forma grosseira na frente dos demais empregados e as vezes clientes; que essa

forma de tratamento ... que a reclamante fez curso de caixa; que para realizar o curso de caixa é necessário que o empregado faça alguns cursos prévios virtuais e em seguida faça a solicitação para gerente da agência, a qual encaminha ou não o empregado para fazer o curso; que no caso a depoente, ela preenchia os requisitos para fazer, mas foi negado na primeira oportunidade devido ao pedido de transferência; que apenas para o curso de caixa havia necessidade de pedir autorização para a gerente, para os demais não ... (Fernanda Siqueira) ... que a sua relação com a gerente não era boa, tendo esta lhe tratado mal ... que o tratamento dispensado pela gerente à depoente era similar para com os outros empregados ... que já presenciou a Sr^a Eleodir chamar a atenção da reclamante, pessoalmente, por não querer a depoente compensar horas trabalhadas por horas de descanso em uma sexta-feira ... que a reclamante não conseguiu realizar a viagem de lua de mel conforme planejado, haja vista que a gerente alterou as férias da reclamante, e depois voltou atrás; que motivou essa alteração por não ter a reclamante passado o serviço para quem ia substituí-la ... que quando a gerente retornou das férias a reclamante foi deslocada para ser telefonista; que viu uma reunião entre a reclamante, seu esposo e a gerente, momento em que a reclamante saiu chorando e depois disso passou a trabalhar ao telefone, atendendo chamada e fazendo cobrança; essa função deveria ser exercida por um terceirizado; que ninguém ficava nesta função antes da reclamante ... que não participou de uma reunião na qual a Sr^a Eleodir para evitar que a reclamante e seu esposo saíssem da agência por transferência, prometeu a este a função de assistente de agência de atendimento, e para a autora a função de caixa; que não participou porque estava de férias, mas os empregados que participaram assinaram um documento, no qual consta essa promessa; que entretanto, quando estes retornaram de férias a autora foi colocada como telefonista e o seu esposo como caixa; que não sabe qual foi a justificativa para esta mudança de postura em relação ao prometido anteriormente para a reclamante ... que a depoente, a reclamante e um empregado da agência de Sorriso participaram de um processo seletivo interno para um ser efetivado na função de caixa, tendo a Sr^a Eleodir selecionado o empregado de Sorriso para assumir o cargo; que não houve fundamentação para essa escolha; que ao final da pontuação a depoente ficou com 45, a reclamante com 17 e o referido empregado com 16, sendo que este nunca exercera anteriormente a função de caixa, mas fora o escolhido; que no sistema da Caixa existe esse processo de escolha com a

pontuação ... que a forma grosseira e desrespeitosos de tratamento resume-se no fato de que a gerente, apesar de não xingar os empregados, falava mal de outro colega, falava alto e de forma grosseira na frente dos demais empregados e as vezes clientes ... (Danielle Laatsch das Neves Borges) Veja-se que nenhuma das testemunhas presenciou a autora ter sido chamada de "lenta" perante clientes, tampouco sendo ameaçada de ter de deixar o local de labor acaso não acatasse a ordem de laborar no caixa de forma substituta em 8/5/2015. Tampouco confirmaram a alegação da obreira de que era impedida de gozar integralmente de suas férias. Ademais, o fato de a gerente geral exigir o término do serviço exigido no mesmo dia que requisitado não comprova cobrança excessiva, tampouco os e-mails de Id 52ea996, que apenas apresentam o ranqueamento das agências relativamente ao tempo de atendimento e requerem um maior empenho para o alcance do índice esperado, não se extraindo daí nenhum exagero da empregadora. Outrossim, não se denota do acúmulo de funções realizadas no setor de FGTS e caixa, dentro da mesma jornada, fato de porte a comprovar o assédio moral. De outro norte, a testemunha Danielle Laatsch das Neves Borges foi firme ao afirmar que a vindicante, não obstante se classificar em segundo lugar em seleção para o preenchimento de 2 cargos de caixa, fora preterida, tendo sido nomeado o 3º colocado, fato este corroborado pelo documento de Id d0c1241, ao passo que Fernanda Siqueira testemunhou que participou da reunião em que a gerente geral, objetivando evitar a transferência da autora e de seu cônjuge, prometera-lhes as funções de assistente de agência de atendimento e caixa, respectivamente, o que não ocorreu, visto que após o retorno de férias a superior colocou a primeira na vaga de telefonista, a qual até então era exercida apenas por terceirizados, e, o segundo, na de caixa. Testificaram também ambas acerca do tratamento grosseiro e ríspido direcionado a alguns empregados, como a autora, bem assim acerca do cancelamento da viagem programada para a lua de mel em razão da alteração das férias sem motivo justificável. Diante de circunstâncias dessa estirpe, a autora passou a apresentar sintomologia compatível com ansiedade e depressão, decorrente de reação aguda ao estresse, conforme a prova perícia médica realizada e laudo apresentado (Ids a01196 e 41f938d). Visualizo que a reclamada extrapolava o seu poder diretivo, ocasionando verdadeiro terror psicológico na trabalhadora, tendo, em razão de atos e práticas gerenciais inapropriadas, não só frustrada a intenção de ascensão na carreira, mas, pior, fora rebaixada à função sabidamente

mais penosa, a de telefonista, até então ocupada apenas por terceirizados, quadro que se agrava pelo tratamento ríspido e decisão da gestora que frustrou, sem justificativa plausível, planejamento importantes da vida civil, como a lua de mel durante as férias, restando configurado assédio moral ensejador do quadro de estresse detectado e hábil à respectiva indenização. Assim é que a melhoria do funcionamento e resultados da empregadora não poderiam ser obtidos à força de práticas humilhantes, cabendo impor o pagamento de indenização compatível com o dano extrapatrimonial suportado pela autora, bem assim hábil a desencorajar a reiteração. Por outro lado, quanto à fixação do montante da indenização do dano, doutrina e jurisprudência balizam-se pela intensidade da dor, sofrimento ou angústia suportados, moral nas condições econômicas do ofensor e na remuneração auferida pelo ofendido, atentando-se, sobretudo, ao princípio da razoabilidade. Na hipótese, entendo que o valor indenizatório de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de reparação civil por dano moral atende aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade, assim como observa o poderio econômico do empregador e o grau de lesão sofrida pela vítima, sem perder de vista que sofreu assédio moral e adquiriu quadro agudo de estresse. Impõe-se, desse modo, manter a sentença, no particular. Tangente à indenização por dano material a matéria atinente às perdas decorrentes da não realização da viagem de lua de mel não ultrapassou a barreira da admissibilidade, e, no mais, denota-se que a autora colacionou os recibos das consultas médicas e sessões com psicólogos (Id 228cd0a), os quais totalizam a importância de R\$ 830,00 (oitocentos e trinta reais), acrescida das despesas de viagem indenizadas (R\$ 8.300,00), perfazendo a cifra de R\$ 9.130,00 (nove mil, cento e trinta reais). Importante ressaltar que o empregado é sujeito de direito e não mera mercadoria (engrenagem descartável), razão pela qual lhe é garantida existência digna (art. 170, caput, da CF/88), de modo que, tendo a empresa dado causa ao desequilíbrio psicológico (pânico, depressão grave), deve ela viabilizar a reabilitação da autora à vida comunitária e ao trabalho. Por outro lado, verifico a existência de erro material na parte dispositiva da sentença, visto que, apesar de na fundamentação o juízo ter fixado corretamente em R\$ 9.130,00 (nove mil, cento e trinta reais) a indenização por danos materiais, fez constar no dispositivo R\$ 9.300,00 (nove mil e trezentos reais). Nesse passo, corrijo de ofício o erro material constatado para que na parte dispositiva da sentença onde se lê "... Dano material no valor de R\$ 9.300,00 ..." leia-se "Dano material no valor de R\$ 9.130,00 ...". Nego

provimento aos apelos. CONCLUSÃO Isso posto, conheço parcialmente dos recursos ordinários interpostos pela autora e pela ré, e, no mérito, corrijo de ofício erro material para determinar que onde se lê "... Dano material no valor de R\$ 9.300,00 ...", leia-se "Dano material no valor de R\$ 9.130,00 ...", dou provimento parcial ao segundo para determinar a aplicação do divisor 180 para o cálculo das horas extras deferidas, e nego provimento ao primeiro, nos termos da fundamentação supra. Em face do que restou decidido arbitro provisoriamente à condenação novo valor, no importe de R\$ 17.000,00 (dezesete mil reais) e às custas processuais o de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais). É como voto.

ACÓRDÃO ISSO POSTO: A Egrégia Segunda Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 16ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, DECIDIU, por unanimidade, conhecer parcialmente dos recursos ordinários interpostos pela autora e pela ré e, no mérito, corrigir de ofício erro material para determinar que onde se lê "... Dano material no valor de R\$ 9.300,00 ..." leia-se "Dano material no valor de R\$ 9.130,00 ...", dar provimento parcial ao segundo para determinar a aplicação do divisor 180 para o cálculo das horas extras deferidas, e negar provimento ao primeiro, nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelos Desembargadores João Carlos e Osmair Couto. Em face do que restou decidido arbitra-se provisoriamente à condenação novo valor, no importe de R\$ 17.000,00 (dezesete mil reais) e às custas processuais o de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais). A advogada Vanessa Pivatto desistiu do pedido de sustentação oral, por videoconferência, formulado em defesa da Autora. Obs.: Ausente a Exma. Desembargadora Eliney Veloso em virtude de férias regulamentares. O Exmo. Desembargador Osmair Couto presidiu a sessão. Sala de Sessões, quarta-feira, 15 de junho de 2016. (Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)

ROBERTO BENATAR Desembargador do Trabalho Relator

PROCESSO n. 0000270-06.2013.5.23.0001 (ED) EMBARGANTE: HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MULTIPLO EMBARGADO: AC. 1ª T. 0000270-06.2013.5.23.0001 RELATOR: ROBERTO BENATAR EMENTA PREQUESTIONAMENTO. VIOLAÇÃO SURGIDA NO ACÓRDÃO. A violação ocorrida no próprio acórdão embargado, por si só, repele a aplicação ao caso dos autos da Súmula nº 297 do TST, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 119

da SDI-1 do TST. RELATÓRIO Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas. O réu protocolizou embargos de declaração, aduzindo que são opostos para fim de prequestionamento. É, em síntese, o relatório.

ADMISSIBILIDADE Opostos dentro do quinquídio legal e presentes os demais pressupostos de admissibilidade, conheço dos embargos de declaração. **MÉRITO** Persegue, o réu, manifestação explícita desta Turma quanto ao disposto nos arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 114 do CPC, bem assim na Súmula n. 113 do TST. Pois bem. O prequestionamento é uma criação jurisprudencial, inclusive já sumulada (Súmulas nos 282 e 356 do STF, e 184 e 297 do TST), e, sabidamente, o prequestionamento do tema sobre o qual versa um recurso é a sua inclusão entre as questões debatidas pela decisão recorrida. No silêncio da decisão cabe provocar o julgador a desenvolver, ainda mais, a tese jurídica adotada para a solução do litígio, tendo em vista a omissão, constituindo-se em pressuposto de admissibilidade dos recursos de natureza extraordinária, demandando a protocolização de embargos declaratórios quando o julgador não explicitou o seu entendimento acerca da matéria que será atacada na instância especial. Veja-se o contido na Súmula nº 297 do TST:

297 PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito. II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão. III. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração. Verifico, de plano, que se violação houve ao disposto nos arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 114 do CPC, bem assim na Súmula n. 113 do TST, tal teria ocorrido no próprio acórdão embargado, o que, por si só, repele a aplicação ao caso da Súmula nº 297 do TST, nos termos da OJ nº 119 da SDI-1 daquele Tribunal, que reza: "Prequestinamento inexigível. Violação nascida na própria decisão recorrida. En. 297 inaplicável". Rejeito.

CONCLUSÃO Isso posto, conheço dos embargos de declaração interpostos e, no mérito, rejeito-os, nos termos da fundamentação supra. É como voto. **ISSO POSTO:** A Egrégia Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 9ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer dos embargos de declaração interpostos e, no mérito, rejeitá-los, nos

termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelos Desembargadores Osmair Couto e Eliney Veloso. Obs: O Desembargador Tarcísio Valente não participou deste julgamento em razão do quorum previsto no art. 555 do CPC. O Exmo. Senhor Desembargador Roberto Benatar presidiu a sessão. Sala de Sessões, terça-feira, 1º de abril de 2014. (Firmado por assinatura digital, conforme Lei nº 11.419/2006)
ACÓRDÃO ROBERTO BENATAR Desembargador do Trabalho Relator

TRT - RO-0096900-38.2010.5.23.0096

Firmado por assinatura digital em 26/03/2013 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-

2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Identificador:

1

FI. _____

SEC.TRIB. PLENO

T.R.T. 23ª REGIÃO

ORIGEM : VARA DO TRABALHO DE PONTES E LACERDA

RELATORA : JUÍZA CONVOCADA CARLA LEAL

1º RECORRENTE : **Jean Ricardo dos Santos.**

Advogado : Fabiane Battistetti Berlanga.

2º RECORRENTE : **Fagundes Construção e Mineração Ltda.**

Advogados : Janaina de Oliveira Missaglia e outro(s).

1º RECORRIDO : **Fagundes Construção e Mineração Ltda.**

Advogados : Janaina de Oliveira Missaglia e outro(s).

2º RECORRIDO : **Serra da Borda Mineração e Metalurgia S.A..**

Advogados : Alan Vagner Schmidel e outro(s).

3º RECORRIDO : **Mineração Apoena S/A.**

Advogados : Vilma Toshie Kutomi e outro(s).

4º RECORRIDO : **Jean Ricardo dos Santos.**

Advogado : Fabiane Battistetti Berlanga.

EMENTA

RECURSO DO RECLAMANTE

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para a

responsabilização civil pressupõem-se o ato comissivo/omissivo que importe violação ao direito alheio, o efetivo dano decorrente e o nexo de causalidade que estabeleça o liame entre o sobredito ato culpável e o prejuízo causado. Muito embora admita-se que os fatos descritos pelo Reclamante poderiam causar-lhe aborrecimentos, contudo, a meu ver não são suficientes para ensejar a reparação pecuniária pretendida, pois não entrevejo motivos para humilhações, tampouco ofensa a sua honra e imagem, bem assim a existência de conduta ilícita grave, capaz de ensejar indenização por dano moral.

Desse modo, deve permanecer íntegra a r. sentença que indeferiu o pagamento de indenização por dano moral.

Recurso a que se nega provimento.

RECURSOS DO RECLAMANTE E DA 1ª RECLAMADA

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL.

Para que seja imputado ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização por dano moral e material, imperativa a comprovação da existência da culpa por ato omissivo ou comissivo, da ocorrência do dano, bem como do nexo causal entre o ato e o dano sofrido pela vítima. Muito embora não comprovado o dano material, está demonstrado nos autos que o acidente de trabalho sofrido pelo Obreiro causou-lhe “distensão muscular paravertebral” da coluna, necessitando submeter-se a tratamento médico, inclusive intervenção cirúrgica, resultando em sofrimento psicológico e emocional ao trabalhador. No entanto, muito embora caracterizado o acidente de trabalho, a culpa da Ré e o nexo de causalidade entre o acidente e as atividades laborais do Autor quanto à distensão muscular (lesão paravertebral), consoante conclusão do *expert* não **há incapacidade laborativa que fundamente o pedido de indenização por dano material (pensionamento)**. E quanto à majoração do valor da indenização por dano moral, o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) fixados na origem atende aos fins pedagógico, bem assim está acorde com outros critérios comumente adotados para tal (gravidade do dano, a repercussão da ofensa, a posição social ou política do ofendido, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo e a situação econômica do ofensor e do ofendido). Nega-se provimento aos apelos das partes.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas.

RELATÓRIO

A Exma. Juíza **Rafaela Barros Pantarotto**, em atuação perante a Vara do Trabalho de Pontes e Lacerda/MT, por meio da r. sentença a fls. 1255/1262, cujo relatório adoto, julgou parcialmente procedentes os pleitos formulados pelo Autor, para reconhecer a sucessão de empregadores entre a 1ª Reclamada (Fagundes Construção e Mineração Ltda) a 3ª Reclamada (Mineração Apoená Ltda) e, por conseguinte, declarar esta última responsável subsidiária pelo adimplemento das verbas deferidas na sentença, quais seja, indenização por dano moral no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), salários dos meses de fevereiro, março/2010 e 22 dias do mês de abril/2010, honorários periciais, sendo R\$ 1.200,00 (perícia médica) e R\$ 1.000,00 (perícia técnica). Excluiu da lide a 2ª Reclamada (Serra da Borda Mineração e Metalurgia S/A). Concedeu ao Obreiro os benefícios da justiça gratuita. A 1ª Demandada opôs embargos de declaração, os quais foram conhecidos e acolhidos a fls.1289/1290.

O Reclamante interpôs recurso ordinário, fls. 1272/1284, buscando a reforma da r. sentença pugnano pelo deferimento dos pedidos de indenização por assédio moral, bem assim pela majoração dos valores relativos aos danos material e moral (este decorrente do acidente de trabalho por ele sofrido).

Recorre a 1ª Ré, a fls. 1307/1313, pleiteando a reforma da sentença quanto à condenação decorrente do dano moral decorrente do acidente de trabalho narrada na inicial e, ainda, em relação ao pagamento dos salários nos meses de fevereiro a abril/2010 (22 dias deste último).

Guias de recolhimentos do depósito recursal à fl. 1314 e das custas processuais à fl. 1315, respectivamente. Contrarrazões ofertadas a fls. 1321/1326 pelo Reclamante, a fls. 1350/1357 pela 1ª Ré, a fls. 1359/1369 pela 3ª Reclamada e a fls. 1371/1375 pela 2ª Demandada. Os autos não foram remetidos ao d. Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 46, II, do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO

Em contrarrazões a 3ª Ré alega preliminar de não conhecimento do recurso Obreiro por ter ocorrido preclusão quanto a oitiva do expert para responder aos quesitos quanto ao diagnóstico de hérnia discal (fls. 1359/1369).

Com razão.

Registre-se que, na audiência de encerramento de instrução, as partes declararam não ter mais provas a produzir. O Autor em suas razões recursais formula requerimento de oitiva do perito sobre os quesitos apresentados pelas partes e Juízo Entretanto, incabível em sede recursal a parte requerer que o *expert* responda aos quesitos sobre hérnia discal, na medida em que preclusa a oportunidade para tanto.

Deixo de conhecer o recurso do Autor neste particular.

Não conheço do recurso da 1ª Reclamada no ponto em que se insurge contra a r. sentença que deferiu ao Obreiro o pagamento dos salários dos meses de fevereiro, março e abril de 2010, por inovação à lide.

Isto porque sustenta que nos termos do art. 60 da Lei 8.213/91, o auxílio-doença é assegurado após o 16º dia de afastamento, portanto, cabia ao Obreiro dirigir-se ao INSS e providenciar o recebimento do benefício previdenciário, alegação não constante de sua defesa.

A parte não pode, em sede recursal, ampliar ou modificar as alegações e questões analisadas pelo provimento jurisdicional, razão pela qual não conheço do apelo, neste ponto. A 2ª Reclamada oferta contrarrazões (fls. 1371/1375), contudo impende dizer que fora excluída da lide, conforme vê-se a fls. 1260/1261, portanto, tenho para mim, que não possui interesse processual em contrarrazoar o apelo Obreiro no qual ataca a indenização por dano moral objeto da condenação das Rés remanescentes 1ª e 3ª.

Assim, não conheço das contrarrazões por ela ofertadas.

No mais, presentes os pressupostos recursais de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos, bem assim das contrarrazões ofertadas pelo Obreiro e pelas 1ª e 3ª Reclamadas.

MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL

Insurge-se o Reclamante contra a r. sentença que indeferiu a indenização por assédio moral, argumentando ter sido humilhado e constrangido, porquanto era submetido a tratamento excessivo por parte do funcionário da Ré, conhecido como “TIÃO MATAÇO”, que se vangloriava e aterrorizava os “novatos-calouros-bichos”, como uma prática reprovável dos trotes nas universidades.

Sustenta, assim, que sofreu dano moral durante o período que laborou com referido colega de trabalho, porquanto restaram comprovados os fatos narrados na inicial

ensejadores da indenização por assédio requerida na exordial.

Na inicial, o Obreiro sustenta que seu labor sempre foi desempenhado a mercê de pancadas, baques e chacoalhões, pelas rochas e conchas da escavadeira. Diz ter experimentado martírio, horrores, crueldades, perseguições e maldade por parte de “TIÃO MATACO” (fl.09).

Aduz, também, que essa situação humilhante perdurou durante todo o período que laborou com “Tião Mataco”, conquanto tenha pedido a ele que parasse com essa conduta, inclusive solicitou providências da chefia, mas não obteve êxito (fl. 09).

Na defesa, a 1ª Ré refuta as assertivas obreiras, alegando não ter existido qualquer fato na empresa que envolvesse o operador apelidado de “Tião Mataco”, e que eventualmente ocorre pequenos impactos da pá carregadeira, mas jamais com o propósito de humilhar.

Assevera que os fatos narrados jamais chegaram ao conhecimento da Demandada.

As demais Reclamadas também negam qualquer comportamento de seus prepostos que possa configurar assédio moral. Pois bem.

Dano moral é a lesão ao patrimônio imaterial da pessoa (honra, imagem etc.), que abala sua higidez psíquica, sujeitando o infrator ao dever de indenizar (art. 5º, V, X, da CF e arts. 186, 187 e 927 do CC/2002).

Para que nasça o dever de indenizar deve ser satisfeita a tríade ação ou omissão ilícita, dano e nexos de causalidade (CC/2002, art. 927).

Assim, o dano tem que ser efetivo, não sendo possível responsabilizar uma pessoa, sem prova real e concreta de uma lesão certa a determinado bem ou interesse jurídico. Assédio moral consiste em submeter alguém de forma insistente e inoportuna a ações de constrangimento que degradam a pessoa do trabalhador, causando dano a sua personalidade. Caracteriza-se pela conduta repetitiva e de insistência dolosa do agente. São tidas como práticas de terror psicológico.

Para Marie-France Hirigoyen:

“Por assédio 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, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. [...] Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das

humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las que torna o fenômeno destruidor." (Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 65 e 66)

No mesmo sentido é a lição de Márcia Novaes Guedes

que o define como: *"todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima". [...] Com efeito, estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por decomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima".* (Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: Ltr, 2008, p. 32 e 33). Cito, por fim, Mauro Schiavi: *"Na esfera trabalhista, o assédio moral se configura em pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou a minar a sua auto-estima. Se expressa por meio de procedimentos concretos como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada dentre outras."* (Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho, LTr, página 117).

No caso em análise, é do Reclamante o ônus de provar que tenha sofrido humilhações e a existência de ato ilícito capaz de causar-lhe ofensa à sua honra e imagem, no decorrer do cumprimento do contrato de trabalho, haja vista ser fato constitutivo de seu direito (artigo 818 da CLT c/c artigo 333, I, do CPC), ônus do qual não se desincumbiu. Colhe-se do depoimento pessoal do **1º preposto** que: *"[...] que nunca a empresa recebeu reclamações do empregado conhecido como 'Tião mataco'; (fl.87 - destaquei) Da prova testemunhal colho: "[...] que era comum essa batida de concha na caçamba do caminhão; que nunca viu , mas já ouviu de colegas que caminhões são arrastados pelas conchas das retroescavadeiras; que 'Tião mataco' era operador de retroescavadeira; que tinha motoristas que não gostavam de trabalhar com este senhor, pois ele era muito 'bravo' ; que ele jogava*

*matacos sobre os caminhões, bem como batia a concha nas caçambas; **que nunca viu este senhor se gabar destes feitos**; que tem conhecimento de que um motorista foi dispensado após discutir com o Tião Mataco sobre a forma de este fazer o carregamento; que nada aconteceu com este; que o depoente nunca reclamou deste senhor, mas sabe que muitos motoristas já o fizeram; que no treinamento se fala que não é normal esses procedimentos de colocar matacos, arrastar caminhão e bater a concha na caçamba; que todas as camisas do uniforme do depoente ficaram como as de fls. 47, puídas na altura do ombro esquerdo, local que passa o cinto de segurança do caminhão [...] que tinha empregados que gostavam do Sr. Tião Mataco [...]” (1ª Testemunha obreira - Noel Silva Macedo - fls.88/89 - destaquei) [...] que "Tião mataco" era operador de retroescavadeira; que pelo que sabe nenhum motorista gostava de trabalhar com este senhor, pois ele batia a concha na caçamba dos caminhões, bem como se o motorista demorasse a sair ele empurrava o caminhão com a retroescavadeira; que é comum jogar matacos sobre os caminhões; que já ouviu este senhor se gabar destes feitos no alojamento, momento em que ouviu dele: "enxada cega eu trato assim mesmo", referindo-se aos novatos que não sabiam onde colocar o caminhão direito na hora do carregamento, momento em que ele arrastava o caminhão com a retro; que tem conhecimento de que um motorista foi dispensado após discutir com o Tião Mataco sobre a forma de este fazer o carregamento; que nada aconteceu com este; que o depoente nunca reclamou deste senhor, pois trabalhou com ele pouco período; mas sabe que muitos motoristas já o fizeram; que no treinamento se fala que não é normal esses procedimentos de arrastar caminhão e bater a concha na caçamba; que todas as camisas do uniforme do depoente ficaram como as de fls 47, puídas na altura do ombro esquerdo e na altura do peito, transversalmente, local que passa o cinto de segurança do caminhão; **que as pessoas tinham receio de conversar com o Tião Mataco por que ele tinha feições fechadas; que não sabe se a empresa tomou alguma providência em relação ao Senhor Tião**; que não sabe se ele tinha alguma regalia não extensiva aos demais empregados; que o "quase acidente" é uma notificação que os empregados fazem quando determinadas atitudes colocam em risco de acidentes; que sabe que o operador 'Zequinha' recebeu em um mês 47 notificações de 'quase acidentes'; que sabe que este senhor trabalhou por mais algum tempo e depois fez acordo com a empresa e saiu, tendo retornado para trabalhar para esta novamente;*

que o Tião mataco treinou o Senhor Abraão, não sabendo de nenhum outro; que a atitude do Sr. Tião era indistinta para com todos os motoristas; **que não sabe se aconteceu de o Senhor Tião ter feito alguma das atitudes mencionadas no caminhão do reclamante; que geralmente quando a concha puxa o caminhão o faz por cerca de um metro; que quando o empurra o faz em torno de 30/40 cm; que nessas circunstâncias o caminhão está desengatado, mas com o freio de mão puxado [...] que não sabe se tinha empregados que gostavam do Sr. Tião Mataco; [...] que a atitude de bater a concha e arrastar o caminhão o danificava; que na maioria das vezes por esses fatos o motorista ficava sem freio; que o caminhão que o depoente trabalhava já necessitou trocar as lonas, bem como trocar os freios; que não existe diferença entre um cinto de segurança de veículo comum e do caminhão; que a empresa nunca determinou que os empregados carregassem o caminhão ficando dentro da cabine; que nos DDS's já ouviu que não poderia sair de dentro do caminhão durante o carregamento; que não havia nenhuma proibição por escrito impedindoos de sair da cabine durante o carregamento; que não era dito que deveriam ficar na cabine por motivo de segurança [...] que nunca presenciou ninguém destratando o autor no ambiente de trabalho.” (2ª Testemunha obreira - Alexsandro Leal Macedo – fls. 89/90 – destaquei) “[...] decorrente de baques e pancadas sofridas no caminhão em que dirigia; que a altura da concha para a caçamba do caminhão é de aproximadamente 2 metros, quando as pedras são soltas dentro da caçamba; que motorista é obrigado a ficar dentro do caminhão quando do carregamento; que já aconteceu da concha da retro bater na caçamba do caminhão; **que era comum essa batida de concha na caçamba do caminhão; que certa vez quando estava dentro do caminhão a concha da retro arrastou o veículo, por que o operador da retro entendeu que o caminhão não estava no melhor local para ser carregado; que tal fato provocava um baque na cabine do caminhão; que 'Tião mataco' era operador de retroescavadeira; que pelo que sabe muitos motoristas não gostavam de trabalhar com este senhor, pois ele batia a concha na caçamba dos caminhões, bem como se o motorista demorasse a sair ele empurrava o caminhão com a retroescavadeira; que é comum jogar matacos sobre os caminhões; que tem conhecimento de que um motorista foi dispensado após discutir com o Tião Mataco sobre a forma de este fazer o carregamento; que esta dispensa aconteceu quando terminou o contrato de experiência; que o depoente nunca reclamou deste senhor na empresa, pois****

trabalhou com ele pouco período, cerca de três meses; que já relatou nos 'quase acidentes' atitudes deste senhor conforme as descritas; que outros motoristas já o fizeram; que no senhor conforme as descritas; que outros motoristas já o fizeram; que no treinamento não se fala nada se é normal esses procedimentos de arrastar caminhão e bater a concha na caçamba; que todas as camisas do uniforme do depoente ficaram como as de fls 47, puídas na altura do ombro esquerdo, local que passa o cinto de segurança do caminhão; que não sabe se o Tião tinha alguma regalia não extensiva aos demais empregados; que o "quase acidente" é uma notificação que os empregados fazem quando determinadas atitudes colocam em risco de acidentes; que sabe que o operador 'Zequinha' foi o que mais recebeu notificações de 'quase acidentes'; que o Tião mataco treinou o Senhor Abraão, e outros ,não sabendo precisar o nome; **que a atitude do Sr. Tião era indistinta para com todos os motoristas novatos, inclusive o reclamante; que não havia distinção entre o tratamento do Sr. Tião para com o reclamante e outros motoristas; que não sabe se aconteceu de o Senhor Tião ter feito alguma das atitudes mencionadas no caminhão do reclamante; que geralmente quando a concha puxa o caminhão o faz por cerca de um metro, que o caminhão do depoente já foi arrastado por mais de dois metros; que quando o empurra o faz em o faz em forma de pancada; que nessas circunstâncias o caminhão está desengatado, mas com o freio de mão puxado; que no treinamento não foi tocado no assunto sobre as conchadas no caminhão; que o sinal para liberar o caminhão era mediante buzina, sinal de luz ou as vezes a conchada na caçamba; que o combinado era para ser a buzina [...] que não sabe se tinha empregados que gostavam do Sr. Tião Mataco; que não se recorda o nome do motorista que foi dispensado após discutir com este senhor, mas o apelido era bandeja [...] que a empresa determinou que os empregados carregassem o caminhão ficando dentro da cabine; que nos DDS's **nunca foi dito que não poderia sair de dentro do caminhão durante o carregamento; que não havia nenhuma proibição por escrito impedindo-os de sair da cabine durante o carregamento; que não era dito que deveriam ficar na cabine por motivo de segurança; [...]** (3ª Testemunha obreira - Valdomiro Pereira Campos – fls. 91/92 – destaquei) "que se considera ma pessoa calma e tranquila; que é operador de retroescavadeira; que trabalha para a primeira reclamada desde 01.08.2007; que o nunca foi notificado por ter gerado um 'quase acidente'; que o depoente também ensina novos operadores; que o seu**

apelido de Tião Mataco se deve ao fato que sempre que havia uma rocha maior denominada mataco para ser carregada/ajeitada era ele o chamado; que esses matacos não eram colocados no caminhão [...] que a expressão 'enxada cega' nunca foi usada pelo depoente; que não conhece ninguém pelo apelido de bandeja." (Testemunha patronal – Sebastião Furtuoso da Costa – fls. 92/93 – g.n.).

Conforme se abstrai dos depoimentos acima destacados, constata-se que de fato o Reclamante durante o período em que laborou com o operador apelidado de “Tião Mataco” sofreu alguns aborrecimentos, contudo, segundo afirmação das testemunhas não se tratava de perseguição, porquanto os outros trabalhadores o considerava “bravo” e agia assim com todos, inclusive era querido por alguns. Afirmou a testemunha Alexsandro Leal Macedo que “*é comum jogar matacos sobre os caminhões [...] sabe que muitos motoristas já o fizeram [...] que a atitude do Sr. Tião era indistinta para com todos os motoristas [...]*” (fls. 89/90). Portanto, tal fato, não é suficiente para ensejar a reparação pecuniária pretendida, pois assédio moral pressupõe existência de humilhações e constrangimentos acontecidos por um certo lapso temporal, se caracterizando pela prática duradoura de uma pressão psicológica promovida pelo empregador ou superior hierárquico da vítima, de tal forma que o constrangimento possa acarretar humilhação e apreensão por um período delongado. Ademais, o Autor não provou que a conduta de “Tião Mataco” teve como finalidade humilhá-lo, pois em que pese tenha restado provado que se tratava de uma pessoa de difícil convivência, a conduta não tinha o objetivo de atingir o Reclamante, pois a rotina de trabalho é a mesma com todos os empregados e aparentemente a forma de operar não havia distinção e, o “mau humor” do Sr. Sebastião era dirigido a todos os colegas de trabalho.

Vale dizer que a conduta da Ré somente pode ser classificada como ato de humilhação e assédio moral, quando houver: repetição sistemática e intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego); direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e degradação deliberada das condições de trabalho.

Ainda, revela importante registrar que pelos depoimentos tem-se que “bater a concha” e arrastar os caminhões fazia parte da rotina de trabalho, fato que ocorria rotineiramente, conquanto fossem orientados para não proceder dessa forma. Desse modo, face o contexto no qual as partes estavam inseridas, tenho para mim, que a sentença de origem não merece reparos, porquanto a situação não enseja assédio

moral capaz de gerar dano passível de ser indenizado.

Muito embora admita-se que os fatos descritos pelo Reclamante poderiam causar-lhe aborrecimentos, não entrevejo motivos para humilhações, tampouco ofensa a sua honra e imagem, bem assim a existência de conduta ilícita grave, capaz de ensejar indenização por dano moral.

Desse modo, deve permanecer íntegra a r. sentença que indeferiu o pagamento de indenização por dano moral. Nego provimento.

RECURSOS DO RECLAMANTE E DA 1ª RECLAMADA

ACIDENTE DO TRABALHO

DANOS MATERIAL E MORAL

O Juízo de origem julgou procedente o pleito de indenização por dano moral decorrente do acidente de trabalho sofrido pelo Autor e fixou a reparação pecuniária respectiva em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Indeferiu, todavia, o dano material em face da ausência dos requisitos necessária a tanto. Contra essa decisão insurgem-se as partes.

O Reclamante pleiteia o pagamento da indenização por dano material, fulcrando-se na redução de sua capacidade laboral em decorrência das três hérnias discal que foram diagnosticadas em sua coluna vertebral.

Sustenta que os três elementos objetivos que configuram a responsabilidade civil ficaram configurados, portanto, tem direito tanto à indenização por dano moral como por dano material, pois a empregadora tem obrigação de manter ambiente de trabalho seguro, respeitando, assim, a integridade física e psicológica dos empregados. Ademais, o Obreiro encontra-se com um quadro clínico (hérnia de disco e distensão muscular), cujo ASO admissional comprova que as 3 hérnias não existiam à época, portanto tanto as hérnias quanto a distensão muscular são sequelas do acidente de trabalho, face o ritmo de trabalho e a rotina praticada pela empresa, o que o expôs a riscos ergonômicos. Além disso, diz ser o quadro de hérnia discal permanente e evolutivo, o que agrava e limita o exercício de atividades laborativas e sua vida social. Protesta, ainda, o Autor pela majoração do valor da indenização por dano moral, porquanto o valor fixado originariamente não atende o caráter pedagógico, muito menos considerou o abalo psicológico por ele sofrido e o porte financeiro do ofensor.

Requer, assim, sejam as Reclamadas condenadas nas indenização por dano material no montante de R\$ 694.876,20 (item “f”) e por dano moral em igual valor

(item “g”), conforme pedido à fl. 24.

Já a 1ª Reclamada busca a reforma da sentença que a condenou ao pagamento da indenização por dano moral ao Reclamante, argumentando que não ficou comprovado a ocorrência do acidente de trabalho narrado na petição inicial.

Alerta que não há prova da incapacidade do Autor para o trabalho, ressaltando que a magistrada prolatora da decisão recorrida não valorou corretamente as provas encartadas aos autos, especificamente as conclusões dos laudos periciais. Requer, portanto, que a indenização por dano moral seja excluído da condenação.

Na inicial, o Autor narra que exerceu a função de motorista *trainee* IV e ainda permanece laborando. Afirma que a empresa Ré não providenciou o seu afastamento do trabalho pois não emitiu o CAT, estando sem receber salários desde fevereiro de 2010.

Relata que dirigia um caminhão caçamba, carregava material proveniente de explosões das rochas cumprindo jornada de 11 horas em turnos de revezamento, com uma hora de intervalo intrajornada. Afirmou que havia proibição expressa de deixar o interior da cabine do caminhão na mina.

Dessa feita, sofreu acidente de trabalho, porquanto sofria diariamente pancadas e baques causados pelas rochas e conchas da escavadeira. Assim, no dia 19/01/2010 por volta das 07h30, sentiu dor muito forte, queimação nas costas, ocasião que buscou tratamento médico.

Diz que ficou afastado das atividades em razão da incapacidade para o trabalho, mas a empresa Ré não emitiu a CAT, conquanto a recomendação médica fosse que deveria permanecer afastado por período superior a 15 dias (fls. 07/08).

Em contestação, a 1ª Reclamada nega a ocorrência do acidente, do nexos causal e de conduta ilícita de sua parte capaz de ensejar as indenizações pleiteadas.

Afirma que todas as normas relacionadas a medicina e segurança no trabalho foram observadas e que na mina não é permitido aos motoristas deixar a cabine dos caminhões, por questão de segurança, negando, contudo que o Obreiro sofria “trancos” ou “baques”.

Quanto ao relato de dores, assevera que o Reclamante, consoante histórico laboral, sempre exerceu atividades que demandaram muito esforço físico, assim não ocorreu qualquer acidente de trabalho, pois padece ele de doença degenerativa (escoliose lombar, abaulamento assimétrico do disco intervertebral e dos discos, portanto, de origem multifatorial (fls. 112/113).

Alega, que o Reclamante mesmo de posse dos supostos atestados médicos que possibilitariam seu afastamento e perceber auxílio-doença, não os apresentou à empresa.

As 2ª e 3ª Demandadas refutam as assertivas do Obreiro, aduzindo que os atestados médicos demonstram que se trata de doença degenerativa. Negam a ocorrência de acidente do trabalho, de doença laborativa e existência de incapacidade para o trabalho (fls. 533/538 e 683/688).

Ensina Maurício Godinho Delgado: “O cumprimento do contrato de trabalho pode dar origem também a **lesões à segurança ou saúde do trabalhador**, por meio das chamadas **doenças ocupacionais, profissionais e do acidente de trabalho em sentido estrito**.” (Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição, São Paulo: Ltr, 2004, p. 614) (g.n.) Deduz Júlio Bernardo do Carmo: “[...] toda vez que uma **conduta ilícita, perpetrada no âmbito da relação de emprego, acarreta a quaisquer das partes danos materiais ou morais**, o responsável fica, ipso jure, obrigado a **reparar o dano, com fundamento na responsabilidade civil** [...].” (Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá, 3ª edição, São Paulo: LTr, 1997, v. II) (g.n.) Para o deferimento do pleito relativo à indenização por dano material e moral faz-se mister a existência de alguns requisitos, indispensáveis ao acolhimento, nos parâmetros contidos nos incisos V e X do artigo 5º da Magna Carta e artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002.

Assim, para que seja imputado ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização, imperativa a comprovação da **existência da culpa por ato omissivo ou comissivo, da ocorrência do dano, bem como do nexos causal entre o ato e o dano sofrido pela vítima**.

Versa também o artigo 950 do CC: “**Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.** (g.n.) A Lei n. 8.213/91 conceitua acidente de trabalho: “**Art. 19. Acidente de Trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos nos incisos VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.**

[...]"

(g.n.)

Art. 20. **Consideram-se acidente do trabalho**, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - *doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;*

II - **doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente**, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º. **Não são consideradas como doença do trabalho:**

a. **a doença degenerativa;**

b. *a inerente a grupo etário;*

c. *a que não produza incapacidade laborativa; [...]"*.

Ab initio, faz-se preciso o exame da prova oral e documental encartada aos autos.

O Autor em seu depoimento afirma: “[...] *não sabe quantos atestados entregou para a empresa a partir de janeiro de 2010, já que foram vários, se recordando que em um deles a licença concedida pelo médico foi de 90 dias; que não se recorda em que mês entregou o atestado de 90 dias; que foi notificado pela empresa para retornar ao trabalho ou justificar a ausência, não se recordando exatamente o mês, porém não compareceu, haja vista que estava sem condições físicas de lá comparecer; que é sua assinatura aposta no ciente da notificação extrajudicial juntada pela primeira reclamada; que a empresa forneceu palestras sobre segurança do trabalho, bem como o assunto era tratado nos DDS's, diálogo diário de segurança; que também era abordado assunto sobre ergonomia e saúde no trabalho; que nos DDS's não era explicado qual era o procedimento a se seguir quando do carregamento dos caminhões; que durante mais de um mês após admissão foi acompanhado por um motorista durante seu treinamento; que conhece bem o britador da empresa; que a rocha que era triturada no britador deveria ter tamanho no máximo que coubesse em uma concha retro escavadeira; que nunca teve outro problema de saúde antes do que lhe acometeu no trabalho; que antes de trabalhar na primeira reclamada, ajudava o seu pai em comércio de calçados; que nunca trabalhou em atividade rural; que não pratica, nem praticou nenhum tipo de esporte; que a sua CNH foi tirada quando tinha 18 anos, que lhe habilita para dirigir*

veículos até o modelo F4000; que a categoria de sua CNH é classe AC; que os treinamentos foram teóricos, exceto o que houve acompanhamento do motorista; **que quando sofreu o acidente com o hematoma nas costas, o encarregado da empresa, Sr. Sebastião, o impediu de ir até o ambulatório da Serra da Borda afirmando que o seu caso era de hospital, e pediu para que um ônibus o trouxesse para a cidade [...]**” (Reclamante – fls.86/87 – destaquei) Colhe-se do depoimento pessoal do **preposto** da 1ª Ré que: “[...] que o autor foi treinado pelos instrutores operacionais da empresa, no caso o Sr. Adeilson; que os operadores da retroescavadeiras também passam por treinamentos, consistindo em operações da máquina, bem como segurança do trabalho como, por exemplo, carregamento e condução do equipamento; que não sabe como ocorre o carregamento dos caminhões pelas retroescavadeiras; que a rocha a explodida, e os fragmentos desta limitado a 70/80 cm de diâmetro são pegos pela retroescavadeira e colocados dentro da caçamba do caminhão; que o primeiro material colocado é o mais fino para forrar a caçamba; que depois se coloca o material mais pesado que é colocado de uma altura de 1/120 metro da caçamba. Neste momento o patrono da primeira reclamada interveio no depoimento e disse que a altura mencionada apenas se referia ao primeiro carregamento; que sempre a altura é de cerca de 1,20 metros; que 'mataco' é um bloco de rocha acima das medidas mencionadas acima; que tais blocos não são colocados na caçamba; que são quebrados antes por uma perfuratriz; que não transportam este tipo de bloco; que se acontecesse de ser colocado em uma caçamba provavelmente tombaria o caminhão; que não é permitido que a concha da retroescavadeira atinja a caçamba do caminhão; que tal fato não ocorre; que de igual modo a retroescavadeira por intermédio de sua concha não chega a arrastar a caçamba do caminhão; que nunca a empresa recebeu reclamações do empregado conhecido como 'Tião mataco' ; **que na empresa se denomina 'quase acidente' uma previsibilidade feita por algum empregado de que determinadas práticas podem gerar acidente**; que cada empregado tem seu bloco para relatar os 'quase acidentes'; que na empresa desde 2007 só aconteceram 3 notificações de 'quase acidente' no setor de carregamento; que não conheceu nenhum motorista com apelido de 'bandeja'; **que no último dia de trabalho o autor foi trazido para o escritório da empresa em um veículo normal , haja vista que reclamava de dor nas costas; que não se recorda se o veículo era o ônibus utilizado pelos demais funcionários; que não verificou se o autor tinha algum ferimento nas**

*costas; que a empresa Serra da Borda possui um ambulatório que atende os empregados terceirizados da mina; que não se recorda se o autor passou por este ambulatório no último dia trabalhado; que não sabe quais operadores o 'Tião mataco' treinou; que não sabe informar quem treinou o ex empregado Abraão [...]” (fl .87 - destaquei). Extrai-se do depoimento do **representante da 2ª Ré**: “**que não tem conhecimento de como é o procedimento no ambulatório para atendimento de empregados terceirizados; que cada empresa faz o próprio DDS; que deve haver prontuário de atendimento dos empregados terceirizados no ambulatório; que os prontuários são encaminhados para as empresas terceirizadas , após o término do vínculo do empregado atendido [...]”** (fls.87/88 - grifei) Dos depoimento das testemunhas ouvidas em Juízo, extrai-se os seguintes trechos: **1ª testemunha do Reclamante: Noel Silva Macedo** – “**que confirma integralmente o seu depoimento prestado nos autos 628-57.2010, cuja ata foi juntada às fls 42/46; que o depoente era instrutor do reclamante; que estava dentro do caminhão acompanhando o autor quando uma pedra ficou sob a roda do caminhão que o autor dirigia, e o impediu de sair, momento em que o operador da retroescavadeira não esperou o caminhão sair e bateu com a concha desta na caçamba do caminhão, ocasionando lesão na coluna do autor; que deste fato inclusive houve quebra da barra de direção do caminhão; que o depoente também sofreu o impacto desta batida na caçamba; que o depoente também teve lesionada sua coluna; que presenciaram o acidente o depoente, reclamante e operador, Sr. Abrão; que não viu nenhum sinal de hematoma no autor; que o autor não chegou a tirar a camisa; que o reclamante foi encaminhado para o hospital nesta cidade; que o depoente, apesar do acidente, ainda continuou trabalhando, após o caminhão ser consertado; que não se recorda a data exata do acidente; que o caminhão era Scania Truck; que o caminhão foi consertado na oficina da Fagundes; que a empresa exigia que o motorista tivesse CNH de categoria C ou E para dirigir os caminhões. [...] que era comum essa batida de concha na caçamba do caminhão; que nunca viu , mas já ouviu de colega que caminhões são arrastados pelas conchas das retroescavadeiras; [...] que no treinamento se fala que não é normal esses procedimentos de colocar matacos, arrastar caminhão e bater a concha na caçamba; que todas as camisas do uniforme do depoente ficaram como as de fls.47, puídas na altura do ombro esquerdo, local que passa o cinto de segurança do caminhão. [...] que tinha empregados que gostavam do Sr. Tião Mataco; que não se***

recorda o nome do motorista que foi dispensado após discutir com este senhor; que não tinha treinamentos sobre ergonomia e postura no ambiente de trabalho; que nos DDS's era falado sobre produção, bem como sobre normas de segurança do trabalho; que não era dito como se deveria carregar os caminhões; que participou de treinamentos com os motoristas; que também participou de palestras sobre segurança e uso de EPI's; que iniciou suas atividades na ré em 06.08.2009; que até ficar afastado do trabalho, por motivo de saúde, seu contrato perdurava há quatro meses e meio; que ficou afastado em licença médico por 15 dias; que não se recorda a data em que foi dispensado; que sua dispensa se deu em 2009; que não se recorda quando o autor começou a trabalhar para a ré; que não se recorda o dia da semana em que aconteceu o acidente acima relatado; que tal fato ocorreu entre 09h30 e 10 horas; que foi orientado a operar o quite hidráulico; que também foi treinado a utilizar o manual do colaborador; que não presenciou nenhum acidente com Senhor Valdomiro Pereira Campos."

2ª testemunha do Reclamante: Alexsandro Leal Macedo

*"que trabalhou para a reclamada como motorista de caminhão de 12.11.2008 até 04.10.2010; que é filho da testemunha anterior; que nunca sofreu acidente do trabalho que o deixasse afastado de suas atividades; **que não presenciou nenhum acidente com o reclamante;** [...] que a altura da concha para a caçamba do caminhão é de aproximadamente 1 metro, quando as pedras são soltas dentro da caçamba; que motorista é obrigado a ficar dentro do caminhão quando do carregamento; que já aconteceu da concha da retro bater na caçamba do caminhão; que era comum essa batida de concha na caçamba do caminhão; que certa vez quando estava dentro do caminhão a concha da retro arrastou o veículo, por que o operador da retro entendeu que o caminhão não estava no melhor local para ser carregado; que tal fato provocava um baque na cabine do caminhão; que 'Tião mataco' era operador de retroescavadeira; que pelo que sabe nenhum motorista gostava de trabalhar com este senhor, pois ele batia a concha na caçamba dos caminhões, bem como se o motorista demorasse a sair ele empurrava o caminhão com a retroescavadeira; que é comum jogar matacos sobre os caminhões; que já ouviu este senhor se gabar destes feitos no alojamento, momento em que ouviu dele: " enxada cega eu trato assim mesmo", referindo-se aos novatos que não sabiam onde colocar o caminhão direito na hora do carregamento, momento em que ele arrastava o caminhão com a retro; que tem conhecimento de que um motorista*

foi dispensado após discutir com o Tião Mataco sobre a forma de este fazer o carregamento; que nada aconteceu com este; que o depoente nunca reclamou deste senhor, pois trabalhou com ele pouco período; mas sabe que muitos motoristas já o fizeram; que no treinamento se fala que não é normal esses procedimentos de arrastar caminhão e bater a concha na caçamba; que todas as camisas do uniforme do depoente ficaram como as de fls 47, puídas na altura do ombro esquerdo e na altura do peito, transversalmente, local que passa o cinto de segurança do caminhão; [...] que o "quase acidente" é uma notificação que os empregados fazem quando determinadas atitudes colocam em risco de acidentes; que sabe que o operador 'Zequinha' recebeu em um mês 47 notificações de 'quase acidentes'; que sabe que este senhor trabalhou por mais algum tempo e depois fez acordo com a empresa e saiu, tendo retornado para trabalhar para esta novamente; que o Tião mataco treinou o Senhor Abraão, não sabendo de nenhum outro [...] que geralmente quando a concha puxa o caminhão o faz por cerca de um metro; que quando o empurra o faz em torno de 30/40 cm; que nessas circunstâncias o caminhão está desengatado, mas com o freio de mão puxado [...] que tinha treinamentos sobre ergonomia, segurança, mas não havia treinamento sobre postura no ambiente de trabalho; que nos DDS's era falado sobre produção, bem como sobre normas de segurança do trabalho; que de vez enquanto era dito como se deveria carregar os caminhões; que participou de treinamentos com os motoristas, após a admissão; que também participou de palestras sobre segurança e uso de EPI's; que não se recorda quando o autor começou a trabalhar para a ré; [...] que a atitude de bater a concha e arrastar o caminhão o danificava; que na maioria das vezes por esses fatos o motorista ficava sem freio; que o caminhão que o depoente trabalhava já necessitou trocar as lonas, bem como trocar os freios; que não existe diferença entre um cinto de segurança de veículo comum e do caminhão; que a empresa nunca determinou que os empregados carregassem o caminhão ficando dentro da cabine; que nos DDS's já ouviu que não poderia sair de dentro do caminhão durante o carregamento; que não havia nenhuma proibição por escrito impedindo-os de sair da cabine durante o carregamento; **que não era dito que deveriam ficar na cabine por motivo de segurança; que a empresa ensina como deve ser a postura do motorista dentro da cabine na hora do carregamento; que quando ocorre a pancada na carroceria não há como manter a postura determinada;** que geralmente as orientações para não se arrastar caminhões ou bater nas caçambas

ocorriam depois de algum relato de acidente; [...]”.

3ª Testemunha do Reclamante: Valdomiro Pereira Campos, fls.91/92

[...] admitido em 06.03.2009 e dispensado em 14.07.2010; que ficou afastado do serviço por 45 dias por problema na coluna, decorrente de baques e pancadas sofridas no caminhão em que dirigia; que a altura da concha para a caçamba do caminhão é de aproximadamente 2 metros, quando as pedras são soltas dentro da caçamba; que motorista é obrigado a ficar dentro do caminhão quando do carregamento; que já aconteceu da concha da retro bater na caçamba do caminhão; que era comum essa batida de concha na caçamba do caminhão; que certa vez quando estava dentro do caminhão a concha da retro arrastou o veículo, por que o operador da retro entendeu que o caminhão não estava no melhor local para ser carregado; que tal fato provocava um baque na cabine do caminhão; que 'Tião mataco' era operador de retroescavadeira; que pelo que sabe muitos motoristas não gostavam de trabalhar com este senhor, pois ele batia a concha na caçamba dos caminhões, bem como se o motorista demorasse a sair ele empurrava o caminhão com a retroescavadeira; que é comum jogar matacos sobre os caminhões; que tem conhecimento de que um motorista foi dispensado após discutir com o Tião Mataco sobre a forma de este fazer o carregamento; que esta dispensa aconteceu quando terminou o contrato de experiência; que o depoente nunca reclamou deste senhor na empresa, pois trabalhou com ele pouco período, cerca de três meses; que já relatou nos 'quase acidentes' atitudes deste senhor conforme as descritas; que outros motoristas já o fizeram; que no treinamento não se fala nada se é normal esses procedimentos de arrastar caminhão e bater a concha na caçamba; que todas as camisas do uniforme do depoente ficaram como as de fls. 47, puídas na altura do ombro esquerdo, local que passa o cinto de segurança do caminhão; que não sabe se o Tião tinha alguma regalia não extensiva aos demais empregados; que o "quase acidente" é uma notificação que os empregados fazem quando determinadas atitudes colocam em risco de acidentes; que sabe que o operador 'Zequinha' foi o que mais recebeu notificações de 'quase acidentes'; que o Tião mataco treinou o Senhor Abraão, e outros, não sabendo precisar o nome [...] que geralmente quando a concha puxa o caminhão o faz por cerca de um metro, que o caminhão do depoente já foi arrastado por mais de dois metros; que quando o empurra o faz em forma de pancada; que nessas circunstâncias o caminhão está desengatado, mas com o freio de mão puxado; que no treinamento não foi tocado no assunto sobre as

conchadas no caminhão; que o sinal para liberar o caminhão era mediante buzina, sinal de luz ou as vezes a conchada na caçamba; que o combinado era para ser a buzina [...] que tinha treinamentos sobre ergonomia, segurança, inclusive sobre postura no ambiente de trabalho; que nos DDS's era falado sobre produção, bem como sobre normas de segurança do trabalho; que era dito como se deveria carregar os caminhões, não colocando nestes Maticos, mas na prática não acontecia; que participou de treinamentos com os motoristas, após a admissão; que também participou de palestras sobre segurança e uso de EPI's; que não se recorda quando o autor começou a trabalhar para a ré; que a atitude de bater a concha e arrastar o caminhão não o danificava; que o caminhão que o depoente trabalhava já necessitou trocar as lonas de freio, bem como apertar os freios; que não existe diferença entre um cinto de segurança de veículo comum e do caminhão, exceto quanto a largura; que a empresa determinou que os empregados carregassem o caminhão ficando dentro da cabine; que nos DDS's nunca foi dito que não poderia sair de dentro do caminhão durante o carregamento; que não havia nenhuma proibição por escrito impedindoos de sair da cabine durante o carregamento; que não era dito que deveriam ficar na cabine por motivo de segurança; que a empresa ensina como deve ser a postura do motorista dentro da cabine na hora do carregamento; que quando ocorre a pancada na carroceria não há como manter a postura determinada; que geralmente as orientações para não se arrastar caminhões ou bater nas caçambas ocorriam depois de algum relato de acidente [...]"

1ª testemunha da Reclamada: Sebastião Furtuoso da Costa – fls. 92/93

"que se considera uma pessoa calma e tranquila; que é operador de retroescavadeira; que trabalha para a primeira reclamada desde 01.08.2007 ; que o nunca foi notificado por ter gerado um 'quase acidente'; que se alguma notificação foi feita em desfavor do depoente, não chegou ao seu conhecimento; que geralmente quando ocorrem essas notificações o empregado é chamado pelo setor de segurança para esclarecimentos, bem como perde um bônus que a empresa paga para que acidentes não ocorram no valor de R\$ 200,00; que a altura da concha para a caçamba quando aquela solta o material nesta é de cerca de 50/60 cm; que o caminhão balança ao receber o material; que não há baques provocados pelas conchas nas caçambas; que o depoente nunca arrastou ou empurrou os caminhões com a concha da retro; que não conhece nenhum colega que utiliza-se deste

expediente; que não existe mais nenhuma perfuratriz para quebrar pedras no britador. [...] que o bônus é denominado 'prêmio segurança'; que nunca perdeu este prêmio; que no máximo o tamanho da pedra colocado no caminhão não ultrapassa de 80 cm, sob pena de ela não entrar no britador; que o depoente separa as pedras maiores para serem quebradas para somente depois serem carregadas; que o depoente também ensina novos operadores [...]".

As provas colhidas nos autos apontam para a ocorrência do acidente de trabalho como narrado na exordial, da mesma forma para a conduta culposa da Ré.

Registre-se que, conquanto a empregadora tenha proporcionado aos empregados cursos e treinamentos sobre medicina e segurança no trabalho, conforme pode ser extraído da prova testemunhal colhida nos autos, não cuidou de adotar outras medidas preventivas com vistas a evitar o evento danoso.

Assim, os baques provocados pelas conchas e pelo descarregamento do material (rochas), tão somente, ocorreram pela omissão da empresa Demandada em não tomar providências que eliminassem ou minizassem tais circunstâncias, configurando-se desse modo a culpa da empresa Ré. No entanto, muito embora caracterizado o acidente de trabalho, a culpa da Ré e o nexo de causalidade entre o acidente e as atividades laborais do Autor quanto à distensão muscular (lesão paravertebral), consoante conclusão do *expert* **não há incapacidade laborativa que fundamente o pedido de indenização por dano material (pensionamento)**, vejamos: “O Periciando apresentou em exame complementar realizado em 11/03/2010, três pequenas hérnias dos discos L2L3, L4L5 e L5S1 sendo que as duas últimas, tocam a membrana que envolve a medula ora denominada saco dural. Trata-se de um processo degenerativo dos discos, que tem característica evolutiva com a idade, portanto não devem ter desaparecido. **Não se trata da mesma doença que DISTENÇÃO MUSCULAR PARA-VERTEBRAL DA COLUNA VERTEBRAL.** EM RESPOSTA AOS QUESITOS FOLHA 1174 1) Sim, três pequenas hérnias. 2) **Não se pode afirmar que estas hérnias referidas tenham sido causada pelo trabalho em questão ou pelo trauma noticiado.** 3) e 4) **Não se pode afirmar que existam seqüelas decorrentes desse trabalho em questão. A sintomatologia referida hoje é decorrente das hérnias e a Distensão Muscular que o autor sofreu no trauma referido já se curou.”** (fl. 1186-destaquei)

Portanto, as lesões concernentes as hérnias de disco, são de origem degenerativa, cujas causas são multifatoriais e, quanto a este quadro clínico, não há como

determinar a causa, o início ou mesmo vinculá-lo às atividades desenvolvidas na empresa Ré.

Em resposta aos quesitos do juízo, respondeu o Sr. Perito (fl. 1162): *“5)Tendo em vista o mecanismo do trauma, a história clínica, os sintomas referidos na época e o exame complementar, **concluo que houve no momento do impacto um estiramento da musculatura paravertebral da coluna lombar, lesão esta que por ser mais superficial que uma possível lesão discal manifestou-se de forma típica com edema muscular (abaulamento) e consequente processo inflamatório agudo, o que justifica o rubor.** Gostaria neste momento de chamar a atenção para o relatório médico do colega Ortopedista Cirurgião de Coluna Dr. Fabio Peres de Mendonça CRM 5954 – MT datado do dia 29/06/2011 localizado à folha 1015 que tomei a liberdade de grifar. “ Refere que as dores são do tipo queimação e ardência características de Mialgia” (dor muscular) “nota-se dor ao realizar palpação da massa muscular para-vertebral dorsal.”*

Em que pese o laudo técnico, fls. 780/794, tenha concluído por existir nexos de causalidade entre a doença e as atividades laborais, tenho para mim, que o expert se ateve a análise do quadro clínico relacionado a escoliose lombar, o qual pela literatura médica trata-se de doença degenerativa, cujas causas são multifatoriais.

Ademais, vejo que o laudo encartado aos autos em conjunto com as demais provas são suficientes para verificar que o quadro clínico do Obreiro relativo a hérnia de disco, trata-se de doença degenerativa/congênita, sem vinculação com o trabalho.

E, conforme laudo médico pericial as lesões decorrentes do acidente de trabalho sofrido pelo autor estão completamente curadas (distensão muscular paravertebral da coluna), não havendo sequelas, portanto não há incapacidade para o trabalho.

Não havendo incapacidade para o trabalho em decorrência do acidente não há falar em indenização por danos materiais na modalidade pensionamento.

Por outro lado, a r. sentença condenou a demandada ao pagamento dos salários do período em que o Autor foi considerado inapto para o trabalho (lucros cessantes período de convalescença – meses de fevereiro, março e parte de abril).

Tratando das modalidades de danos materiais leciona Sebastião Geraldo de Oliveira¹: *“Ocorrido o acidente de trabalho, sobrevém o período de tratamento médico até o fim da convalescença, ou seja, até a cura ou a consolidação das lesões. Nessa etapa cabe a indenização de todas as despesas necessárias para o tratamento, **bem como todos os lucros cessantes que no caso do acidente de***

trabalho representam o valor da remuneração mensal que a vítima percebia. Depois da convalescença ou consolidação das lesões, decidindo-se pela incapacidade para o trabalho, o valor que era devido mensalmente pelo empregador como reparação por lucros cessantes passa a ser devido a título de pensão vitalícia. (grifo não pertencente ao original) Assim, mantenho a sentença que indeferiu o pedido do Autor de ressarcimento de danos materiais na forma de pensionamento e deferiu parcialmente os danos materiais na modalidade lucros cessantes no sentido estrito. Nego provimento ao apelo do Reclamante, no particular. Já quanto à indenização por dano moral além de minorar o sofrimento da vítima tem o caráter pedagógico, para que o autor da ofensa seja desestimulado a manter a conduta lesiva. Porém, não tem ela o condão de reparar a lesão sofrida, ressarcibilidade que é pertinente ao dano patrimonial. O sofrimento é impassível de reparação. Assim, impedir que o empregador pratique novamente o ato com os demais empregados é um dos principais objetivos da indenização do dano moral, restando inequívoco o direito do obreiro de obter ressarcimento pelo dano sofrido. De tal ângulo de visada, para a fixação do *quantum debeat* o juiz deve atentar para que a medida atenda aos fins pedagógicos e compensatórios, ou seja, ao mesmo tempo deve coibir o autor do dano de praticar novamente o ato que deu ensejo à reparação e compensar o sofrimento da vítima, considerando ainda a gravidade do dano, a repercussão da ofensa, a posição social ou política do ofendido, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo e a situação econômica do ofensor e do ofendido.

1OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doenças ocupacionais. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2008, p. 290.

Destaco que, para fixação do valor da indenização por dano moral, o magistrado, baseando-se no princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, deve fixar um valor que não constitua em enriquecimento sem causa da vítima, nem em indenização simbólica.

Lembro que restou comprovado nos autos o dano moral sofrido pelo Obreiro, que teve lesão para-vertebral (distensão muscular), necessitando submeter-se a tratamento médico/fisioterápico, embora, hoje, não existam sequelas que o impeça de executar tarefas que exijam esforço físico e movimentos, conforme observa-se do laudo médico, entretanto teve que passar por esse tratamento, irradiando, de fato, sofrimento psicológico e emocional ao trabalhador. Assim, considerando as

peculiaridades do caso concreto, a extensão e efeitos dos danos causados e os critérios comumente utilizados para a fixação da indenização por dano moral, entendo que o valor fixado pelo r. Juízo de origem é razoável.

Desse modo, nego provimento aos apelos.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo Obreiro e parcialmente do apelo da 1ª Ré, bem como das contrarrazões ofertadas pelo Obreiro e pelas 1ª e 3ª Rés, mas não assim daquelas oferecidas pela 2ª Ré, por falta de interesse processual e, no mérito, nego-lhes provimento, nos termos da fundamentação supra. É como voto.

POSTO ISSO:

DECIDIU a 1ª Turma de Julgamento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Terceira Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pelo Obreiro e parcialmente do apelo da 1ª Ré, bem como das contrarrazões ofertadas pelo Obreiro e pelas 1ª e 3ª Rés, mas não assim daquelas oferecidas pela 2ª Ré, por falta de interesse processual e, no mérito, negar-lhes provimento, nos termos do voto da Juíza Relatora.

Cuiabá-MT, terça-feira, 26 de março de 2013.

CARLA REITA FARIA LEAL

Juíza Convocada Relatora

Fonte: DEJT/TST nº 1194/2013 de 01/04/2013

Data de Publicação, conforme Art. 4º, § 3º da Lei 11.419/2006: 02/04/2013