

**ASSÉDIO MORAL ACIDENTÁRIO E O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO  
TRABALHISTA NA PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

**ACCIDENTARY MOBBING AND THE JUDICIARY 'S ROLE IN LABOR  
OCCUPATIONAL HEALTH PREVENTION**

**José Otávio de Almeida Barros Junior<sup>1</sup>**

**RESUMO**

Este estudo visa compreender o significado de assédio moral e sua relação com a saúde para trabalhadores e para o Judiciário Trabalhista. A metodologia é o estudo de caso, qualitativo, através de pesquisa documental - acórdãos do TST. As informações obtidas são analisadas com o método hermenêutico-dialético. Os resultados apontaram que o assédio é uma prática reiterada de atitudes ofensivas, diretamente relacionado ao adoecimento de trabalhadores. O Judiciário pode contribuir com a prevenção do fenômeno elevando o valor das indenizações como forma de punição pedagógica aos empregadores. Propõe-se uma nova terminologia classificatória, assédio moral acidentário.

**PALAVRAS-CHAVE:** assédio acidentário; violência no trabalho; saúde do trabalhador.

**ABSTRACT**

This study aims to understand the meaning of bullying and its relation to health for workers and the Labor Judiciary. The methodology is the case study, qualitative, through documentary research - TST judgments. The information obtained is analyzed using the hermeneutic-dialectical method. The results pointed out that harassment is a repeated practice of offensive attitudes, directly related to the sickness of workers. The Judiciary can contribute to the prevention of the phenomenon by raising the value of indemnities as a form of pedagogical punishment to employers. It proposes a new classification terminology, accidental moral harassment.

**KEY WORD:** accidental harassment; violence at work; worker's health.

---

<sup>1</sup> Advogado Trabalhista. Especialista em Direito do Trabalho pela USP – Largo São Francisco. Mestre e Doutorando em Saúde Coletiva pela UNESP. Docente de Direito do Trabalho da ITE - Instituição Toledo de Ensino – Botucatu/SP. Docente de Medicina do Trabalho do Departamento de Saúde Pública da UNESP – Faculdade de Medicina de Botucatu/SP.

## **INTRODUÇÃO**

O assédio moral é uma violência perversa que infelizmente está presente no cotidiano contemporâneo das relações de emprego no atual modelo de produção capitalista. Ocorre que essa prática tem atingindo uma magnitude ímpar, pois está afetando a saúde dos trabalhadores.

Trata-se de um fenômeno organizacional e de um problema de saúde pública, como desencadeante ou agravante de doenças, levando trabalhadores a licenças médicas por incapacidade, bem como se apresentando como barreira de retorno ao trabalho após licença-médica.

A compreensão do assédio moral no trabalho passa pela análise do contexto atual em que se situa. Assim, necessários se faz conhecer o mundo do trabalho contemporâneo e entender de que forma cresce o controle da subjetividade do trabalhador nas relações de emprego.

## **O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O CONTROLE DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR**

A vida em sociedade é complexa, uma vez que as relações humanas são pautadas por diferenças e conflitos. Atitudes hostis e agressivas são tão remotas quanto a existência de qualquer coletividade. No mundo do trabalho contemporâneo, existe a ideia de que a superioridade hierárquica autoriza implicitamente a desconsideração da dignidade da pessoa do trabalhador. Infelizmente, o trabalhador é novamente visto como mercadoria, como “recurso” humano, tal qual os demais insumos da produção.

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais no local de trabalho resultantes da globalização suscitaram riscos emergentes e novos desafios à proteção da saúde do trabalhador. Paralelamente aos danos físicos, novas formas de doenças profissionais estão a aumentar sem que se implementem medidas adequadas de prevenção. Há uma preocupação mundial com os impactos da organização contemporânea do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, como o estresse e as suas consequências, conforme aponta o Relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2013). Neste contexto, o assédio moral no trabalho torna-se cada dia mais presente.

Atualmente cresce a corrente neoliberal pela flexibilização dos direitos trabalhistas, o que, em verdade, se caracteriza como retrocesso social, pois a ideia de flexibilização materializa-se como desconstruir, reduzir e excluir direitos consagrados conquistados pelos operários. Através de estratégias como a terceirização e as novas divisões globalizadas do

trabalho em plataformas de nuvem humana, também conhecidas como *human cloud* e *uberização*, busca o capital cada vez mais desapegar-se da relação com o trabalho, visando sua total desvinculação e irresponsabilidade.

Nesse cenário, o medo do desemprego impõe ao trabalhador a submissão às práticas abusivas e perversas no trabalho, como o assédio moral (BARRETO, 2013). As novas formas de organização produtiva estão desse modo, atreladas à ocorrência de assédio moral no trabalho. Atualmente, impera o gerencialismo, técnica que procura mobilizar psicologicamente o trabalhador, visando obter o comprometimento deste para com os objetivos da empresa. (CERQUEIRA, 2012). É comum a substituição da expressão “empregado” por termos mais sutis, como “colaborador”, “associado”, “cooperador”, “parceiro”, “financiador”, todos adotados para ocultar a submissão e cooptar os trabalhadores segundo os interesses patronais (BARRETO, 2013, p. 101).

Demonstrado as raízes da violência moral na organização do trabalho, necessário se faz analisar as origens e a compreensão do fenômeno assédio moral.

## **O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Os estudos da área de assédio moral apontam o psicólogo alemão Heinz Leymann e a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen como os pioneiros na análise da violência psicológica no mundo do trabalho.

Hirigoyen (2006) desenvolveu a obra “Mal-estar no trabalho”, a mais impactante sobre o assunto, sendo considerada a autora da expressão *assédio moral*. Para a estudiosa, o termo *assédio* é utilizado como significado de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da vítima. Já o termo *moral* é designado como comportamentos não aceitáveis na vida em sociedade. Desse modo, assédio moral e violência moral são expressões sinônimas adotadas para identificar as práticas reiteradas de condutas perversas praticadas em relação aos trabalhadores.

No Brasil, o debate ganha intensidade a partir do estudo realizado por Barreto (2013) intitulado “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”. Margarida Barreto é referência do tema nos estudos nacionais, pois é a primeira autora que aborda a violência moral no trabalho relacionando os impactos das perversidades no ambiente de trabalho com a saúde dos trabalhadores.

A importância da definição do fenômeno assédio moral possui, portanto, dupla finalidade. Por um lado, é fundamental para o debate e divulgação do tema e visa a demonstrar

sua relevância e o necessário combate e prevenção, por outro lado, a delimitação terminológica também tem por objetivo evitar sua banalização, pois é preciso ter em mente que o assédio sempre causa sofrimento à vítima; mesmo que não acarrete danos à saúde, outras dimensões da vida do trabalhador podem ser atingidas, como a psicológica e a emocional.

Do ponto de vista jurídico, não é necessário o dano aparente ou a incapacidade laborativa para configurar o assédio moral. O que se pune é a conduta abusiva. Assim, para caracterizar o assédio moral, basta ser demonstrado o abuso comportamental do assediador, independentemente de ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador (OLIVEIRA, 2010, p. 200). Observa-se, portanto, que o assédio moral é um conceito aberto, em construção, e caracterizado por condutas abusivas reiteradas no ambiente de trabalho.

A literatura classifica o assédio em *vertical* (quando a prática das condutas violentas decorre de um superior hierarquicamente em relação à vítima); *horizontal* (caracteriza-se por condutas agressivas perpetradas por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico da vítima) e *organizacional* (não decorre de uma conduta praticada por um gestor perverso, mas de uma política organizacional da própria instituição) (HIRIGOYEN, 2006).

Entre todas as espécies, observa-se uma preocupação clara em classificar a origem das condutas abusivas. Ocorre que, seja para fins preventivos, seja para reparatórios, a origem da conduta em relação ao agressor não acrescenta qualquer benefício para a análise do tema. Não há na literatura uma clara classificação do assédio moral que ocasione danos à saúde do trabalho. Conforme demonstrado, o assédio é interpretado como um acontecimento complexo, que poderá ou não ocasionar danos à saúde.

Ocorre que esse cenário de exceção tem se tornado a regra. Condutas abusivas veladas ou até mesmo explícitas, que causem danos à saúde do trabalhador, estão cada dia mais presente no mundo do trabalho. O assédio não pode ser considerado, ante sua complexidade, tão somente um fenômeno interpessoal que acarrete desconforto e constrangimento no mundo do trabalho. Atualmente, trata-se de um problema de saúde pública mundial, fruto do modelo capitalista de organização do trabalho e assim deve ser tratado.

## **METODOLOGIA**

A pesquisa foi realizada a partir de uma abordagem qualitativa, descritiva e adotou o procedimento documental. Os dados da investigação são provenientes de documentos públicos extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Como optamos por analisar casos presentes em processos jurídicos, julgamos ser adequado adotar a hermenêutica-dialética. Este método de análise, a partir do referencial teórico histórico-dialético, mostra-se condizente com os objetivos do estudo (MINAYO, 2014,).

A opção pelas bases de dados do TST justifica-se pela pertinência temática e pela relevância decisória, pois apresenta um panorama amplo de decisões de processos oriundos de todo o país, bem como é a instância final do Poder Judiciário Trabalhista.

Os termos de busca adotados, pelo critério de conveniência, foram: “assédio moral” e “incapacidade”. Inicialmente, utilizaram-se as palavras “assédio moral” e “saúde”, bem como “assédio moral” e “acidente”. Todavia foram os termos “assédio moral” e “incapacidade” que apresentaram os melhores resultados para os objetivos propostos para este trabalho.

O corte temporal da pesquisa foi limitado às decisões proferidas com data de publicação entre 01/01/2014 e 30/06/2014. A opção por este período de tempo deveu-se, por um lado, ao critério da atualidade, abordando as decisões mais recentes, e, por outro, ao número de resultados obtidos na fase exploratória. Foram encontrados 111 decisões do TST.

Dos 111 casos encontrados no TST, inicialmente, foram descartados os resultados negativos, falsos. Tratam-se de casos encontrados na busca, porém que não se referem a assédio moral, uma vez que as palavras-chaves foram localizadas como referências incluídas nos processos (citações de literatura ou de outros casos – jurisprudências). Também foram descartados como resultados negativos processos em que há referência de condenações em assédio moral nas instâncias inferiores do Poder Judiciário, porém não apresentam elementos suficientes para análise, seja porque os processos foram extintos pela Prescrição, seja porque as razões recursais não questionaram a condenação em indenização por assédio moral, não apresentando elementos suficientes para análise.

Desse modo, foram excluídos como resultados negativos 8 processos, restando 103 processos. Dos 103 casos, 28 tiveram a alegação de assédio moral considerada procedente, isto é, a decisão judicial a reconheceu como verdadeira, e 75 casos foram considerados improcedentes. Optou-se pela análise dos 28 casos em que houve o reconhecimento do assédio moral, uma vez que se entende que estes trariam de forma mais evidente a compreensão do julgador relativa ao fenômeno aqui estudado. Importante ressaltar que, após a definição dos casos a serem analisados, procedeu-se pesquisa na base de dados do TST para constatação da ocorrência do trânsito em julgado das decisões. Todos os casos foram confirmados, com uma única exceção, o Caso nº 20, pois neste ocorreu a anulação da decisão do Tribunal Regional, determinando o TST o retorno do processo para a instância inferior reanalisar o mérito da ação. Ainda assim, o Caso nº 20 foi incluído na análise.

Desse modo, mantivemos o escopo de investigação sobre os 28 processos mencionados, analisando a última decisão da fase de conhecimento de cada processo, mesmo que o TST ainda não houvesse analisado o pedido do mérito de indenização, o que por vezes ocorre devido à eventual ausência de algum requisito processual formal. Nosso ponto balizador foi o TST ter mantido em sua decisão a condenação em indenização por assédio moral, seja reformando a decisão do Tribunal Regional, seja mantendo-a

Após a definição dos processos a analisar, realizou-se nova pesquisa documental, extraíndo do sítio eletrônico de cada TRT a ata da audiência de instrução e julgamento de cada caso. Com isso, comparou-se a análise dos depoimentos realizados pelos Ministros do TST ao proferirem os acórdãos, com a íntegra dos depoimentos pessoais dos trabalhadores, dos prepostos dos empregadores, bem como das testemunhas das partes.

Realizada a coleta dos dados, com os acórdãos e as atas de instrução, iniciou-se a análise dos dados, para o que se seguiu os ensinamentos de Minayo. Primeiramente, foi feita uma organização dos casos, separando os julgados por número de processo, órgão julgador, origem do processo, nome do trabalhador e do empregador, nome do Ministro Relator, tipo de recurso, existência de análise do mérito do pedido, existência de modificação do julgado pelo TST, existência de modificação específica do pedido de assédio moral pelo TST, parte autora do recurso, valor arbitrado a título de indenização por assédio moral, espécie de assédio identificada, doença relatada pelo trabalhador, condutas que caracterizaram o assédio e função exercida pelo trabalhador.

Após essa organização, iniciou-se a análise propriamente dita com leituras flutuantes das falas<sup>2</sup>, destacando-se os pré-indicadores, ou palavras-chaves, para construção das futuras categorias. Posteriormente, realizou-se a sistematização dos indicadores, buscando uma aproximação de significados constituídos pelos sujeitos através da elaboração de categorias analíticas. Por fim, construíram-se categorias empíricas, em que comparamos as falas dos trabalhadores e as apreensões pelo Poder Judiciário, relacionando-as no contexto social e histórico, bem como seus efeitos na saúde dos trabalhadores.

As categorias foram classificadas em relação à caracterização do assédio, a motivação para assediar, a identificação e características dos sujeitos assediados, a monetarização do fenômeno pelo Judiciário e por derradeiro, os impactos do assédio moral na saúde dos trabalhadores.

---

<sup>2</sup> Optou-se pela utilização do termo “fala” para referir-se ao conteúdo relativo aos registros de depoimentos ou aos textos de petições ou do julgador, existente nos documentos, que expressassem concepções e posicionamento dos mesmos.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### O assédio moral acidentário

Conforme demonstrado, definir assédio moral é uma tarefa árdua. Considerando a abrangência do tema e os estudos multidisciplinares analisados, restou demonstrado que a literatura diverge sobre os requisitos caracterizadores da violência laboral.

A classificação canônica das espécies de assédio moral presente na literatura diferencia o assédio a partir da origem da conduta. Acontece que essa classificação, embora relevante para uma melhor compreensão do fenômeno, não contribui para sua prevenção, tampouco influencia na condenação do empregador em indenizar o trabalhador. Se a conduta tem origem direta do empregador ou de seus prepostos, o dever de reparação civil não se alterará, pois o empregador responde pelos atos de seus empregados e prepostos, nos termos do Artigo 932, II do Código Civil. É necessário, portanto, a construção de uma espécie de assédio moral que claramente o identifique como um fenômeno social e um problema de saúde pública, ante as graves repercussões que acarretam na saúde dos trabalhadores.

Desse modo, a classificação parte não mais pela origem, mas pela consequência e pela motivação das condutas assediadoras. Pela consequência, quando o assédio moral acarretar danos à saúde do trabalhador. Pela motivação, quando o assédio for praticado em relação a pessoas já adoecidas.

Assim, *Acidentário* é a expressão que melhor define, sintetiza e qualifica a relação do assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador. Segundo o Dicionário Aurélio (1988, p. 10) “acidentário é um adjetivo, relativo à legislação sobre acidentes de trabalho”. A opção pela expressão justifica-se pelo fato de a mesma ser adotada pela Previdência Social para identificar benefícios decorrentes de agravos relacionados ao trabalho. O assédio moral acidentário, portanto, identifica as condutas assediadoras que causem danos à saúde do trabalhador, bem como as condutas assediadoras praticadas contra trabalhadores já adoecidos.

Diferencia-se o assédio moral comum do assédio moral com repercussões na saúde, uma vez que é extremamente importante ressaltar a gravidade de consequências danosas à saúde que o assédio moral pode ocasionar.

O assédio moral, pela conduta perversa, distingue-se do assédio moral com dano psíquico, patológico. As agressões laborais reiteradas e sistemáticas podem ocasionar reparação por danos morais decorrentes de assédio pela simples conduta abusiva, sem qualquer repercussão efetiva à saúde do trabalhador. Todavia, poderão ocasionar danos emocionais,

como também danos psíquicos, patológicos. Consequências danosas à honra objetiva (reputação social) e subjetiva (sentimentos) do trabalhador podem acarretar mal-estar, desconforto, medo, humilhações, incômodos, sofrimentos, ansiedade, entre outros sintomas. A continuidade do sofrimento apresenta consequências patológicas, identificadas através de quadros de depressão, estresse pós-traumático, transtorno ansioso, síndrome de *burnout*, entre outros.

O assédio moral comum, por si só, compromete o bem-estar do trabalhador, porém não gera afastamento do trabalho e emissão da CAT. Tende a ser provisório e superável mesmo sem tratamento terapêutico. Já o assédio moral acidentário causa dano físico ou psíquico, patológico, compromete a saúde do trabalhador, gera incapacidade laborativa, comporta emissão da CAT, tende a perdurar no tempo exigindo tratamento psiquiátrico e psicológico, principalmente farmacológico, além de exigir a realização de laudo pericial para a identificação da extensão dos danos.

Assim, identificar o assédio moral como acidentário proporciona uma clara diferenciação em relação ao dano moral comum.

Outro fator contributivo para a classificação do assédio como acidentário é reforçar seu caráter organizacional. A ideia é contribuir para a superação da vitimização e da compreensão do assédio como um mero conflito interpessoal.

A definição do assédio moral como acidentário também contribui para demonstrar a repercussão social do problema. Toda a coletividade sofre com o assédio moral. O Estado suporta incalculáveis prejuízos através de gastos com tratamentos médicos pelo SUS, gastos com benefícios por incapacidade pelo INSS, gastos com o custeio do Poder Judiciário Trabalhista, órgão responsável para julgar estes litígios, gastos com o trabalhador improdutivo, já que este ingressa na fila dos desempregados e postula o benefício seguro-desemprego, além de, não conseguindo retornar ao mercado de trabalho, parte para o trabalho informal e deixa de recolher contribuições fiscais para o sistema, entre outros.

A compreensão da relação assédio-saúde proporciona, portanto, uma melhor visão do fenômeno, permitindo práticas preventivas pelo próprio Estado. Em verdade, o assédio é a causa, a conduta. O dano decorrente, seja moral ou material, será a consequência.

É importante ressaltar também que o reconhecimento do assédio moral como acidentário proporciona à Previdência Social, utilizando da previsão do Artigo 120 da Lei nº 8.213/91<sup>3</sup>, ajuizar ação regressiva em face do empregador para postular a devolução dos valores gastos

---

<sup>3</sup> Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.



com o trabalhador, na concessão de benefícios previdenciários. Frise-se que, neste particular, há Recomendação Conjunta da Justiça do Trabalho <sup>4</sup>, determinando aos Juízes e Desembargadores que encaminhem à Procuradoria Geral da Fazenda, as decisões que reconheçam a culpa do empregador nos acidentes, para subsidiar as ações regressivas.

Assim, a inclusão da violência laboral na legislação previdenciária, equiparando o assédio moral ao acidente de trabalho, é uma das medidas que poderiam contribuir para o necessário combate desse mal no ambiente de trabalho.

## **A IMPORTÂNCIA DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA NA PREVENÇÃO DO FENÔMENO**

Os casos analisados apresentaram pedidos de indenização por danos morais decorrentes da prática de assédio moral. A resposta do Judiciário, para essas pretensões, portanto, ocorre através da fixação de um valor pecuniário que deve ser pago ao trabalhador que vivenciou a violência moral no trabalho.

Ocorre que os valores arbitrados para casos com características similares são absolutamente discrepantes entre si. Além disso, prepondera a fixação de valores ínfimos, irrisórios em relação à gravidade dos fatos encontrados. Por tais razões, a análise do valor arbitrado em cotejo com a proteção da dignidade do trabalho merece ser explorada.

Não há na legislação nacional uma tarifação da reparação por danos morais. Isso procede, pois a inexistência de tal tarifação decorre da própria natureza da lesão, uma vez que os direitos personalíssimos não admitem prévia valorização. Ademais, a análise dos danos deve ocorrer individualmente para cada situação concreta. Com a ausência de parâmetros legais, incumbe ao julgador arbitrar o valor que entende devido. Na verdade, a ideia é compensar financeiramente a vítima pelo dano sofrido, uma vez que a completa reparação muitas vezes torna-se impossível, quando nos deparamos com danos físicos permanentes, por exemplo.

Na literatura, há critérios objetivos para que o julgador possa arbitrar um valor justo e razoável a título de compensação financeira. O valor deve representar, além de um conforto material à vítima, uma punição ao causador do dano, de forma a desestimulá-lo a incorrer novamente na conduta lesiva. Utiliza-se, por analogia, o binômio necessidade da vítima e capacidade econômica do agressor, extraído da previsão do art. 1.694, § 1º do Código Civil<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Recomendação Conjunta Nº 2/GP.CGJT, de 28 de outubro de 2011 do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

<sup>5</sup> Art. 1.694. Podem os parentes, os cônjuges ou companheiros pedir uns aos outros os alimentos de que necessitem para viver de modo compatível com a sua condição social, inclusive para atender às necessidades de sua educação.

(BRASIL, 2002), adotado para a fixação de alimentos provisionais. A problemática do arbitramento surge, exatamente, no que se refere à capacidade econômica do agressor e ao caráter punitivo da fixação, para desestimulá-lo a incorrer novamente no ilícito.

Os resultados apontaram grandes discrepâncias de arbitramento. Em verdade, conforme a seguir demonstrado, as indenizações são arbitradas em valores ínfimos, considerando-se o porte econômico do agressor e, principalmente, a necessidade de utilização deste arbitramento como viés preventivo para as ocorrências de violência laboral.

A análise de nossos resultados aponta para indenizações arbitradas entre R\$ 2.000,00 e R\$ 300.000,00, especificados a seguir.

O valor de R\$ 10.000,00 foi o mais adotado, em 7 casos, seguido por R\$ 5.000,00, observado em 4 casos. Em terceiro lugar, identificado em 3 casos, temos o valor de R\$ 30.000,00. Localizado em 2 casos cada, temos processos cujas indenizações foram arbitradas em R\$ 9.000,00, R\$ 20.000,00 e R\$ 50.000,00. Por fim, há resultados únicos de R\$ 2.000,00, R\$ 3.000,00, R\$ 8.000,00, R\$ 60.000,00, R\$ 100.000,00, R\$ 150.000,00 e R\$ 300.000,00, além de outro arbitrado em 50 salários mínimos.

Vejamos as condutas identificadas como violência psicológica nos processos com resultados similares:

Quadro 1 – Indenizações de R\$ 10.000,00

PROCESSO	CONDUTA	DANO À SAÚDE
Caso nº 4	Colegas aplicaram laxante em suco do trabalhador, perseguindo-o por sua opção sexual.	Quadro grave de diarreia.
Caso nº 6	Ofensas verbais por cobrança de metas e resultados.	Não há relatos de danos à saúde.
Caso nº 12	Ofensas verbais por cobrança de metas e resultados.	Quadro de estresse.
Caso nº 16	Assédio sexual.	Quadro de depressão.
Caso nº 21	Ofensas verbais por cobrança de metas e resultados.	Quadro de depressão e estresse. Desenvolveu síndrome do manguito rotador.
Caso nº 24	Ofensas e críticas em trabalho terceirizado.	Não há relatos de danos à saúde.
Caso nº 25	Ofensas e críticas.	Não há relatos de danos à saúde.

Observa-se que não há adequada proporção entre o valor arbitrado, as condutas e os danos constatados. Puniu-se com o mesmo valor condutas ofensivas que não ocasionaram danos à saúde diretamente (Casos 6, 24 e 25) e perseguição sistemática que envolveu, além de

---

§ 1º Os alimentos devem ser fixados na proporção das necessidades do reclamante e dos recursos da pessoa obrigada.

discriminação por opção sexual, condutas perversas que atentaram contra a dignidade e a própria vida do trabalhador, como no Caso 4. O mesmo cenário se observa nas indenizações fixadas em R\$ 5.000,00.

Quadro 2 – Indenizações de R\$ 5.000,00

<b>PROCESSO</b>	<b>CONDUTA</b>	<b>DANO À SAÚDE</b>
Caso nº 10	Proibição do uso do sanitário.	Sofreu acidente típico.
Caso nº 13	Proibição do uso do sanitário.	Quadro de depressão e tenossinovite do punho.
Caso nº 19	Ofensas e perseguições após retorno ao trabalho decorrente de afastamento por incapacidade.	Não consta expressamente qual foi a causa do afastamento previdenciário. O assédio iniciou após o retorno ao trabalho.
Caso nº 28	Ofensas verbais após ajuizar ação trabalhista e continuar trabalhando na empresa.	Não há relatos de danos à saúde.

Novamente, não é possível estabelecer um critério objetivo para compreender a disparidade de eventos cuja indenização fora fixada na mísera importância de R\$ 5.000,00, o que equivale, atualmente, a 5,6 salários-mínimos federais.

Fixar em R\$ 5.000,00 uma indenização pela limitação ao uso do banheiro é corroborar com a afronta à dignidade do trabalhador, além de ser um claro estímulo a essa prática. Certamente, os lucros obtidos com a prática, através da máxima expropriação da produção e eliminação completa dos tempos não dedicados ao trabalho, alcançam cifras superiores ao valor arbitrado na condenação.

Por derradeiro, vejamos os maiores valores arbitrados.

Quadro 3 - Indenização de R\$ 150.000,00 e R\$ 300.000,00

<b>PROCESSO</b>	<b>CONDUTA</b>	<b>DANO À SAÚDE</b>
Caso nº 26	Ofensas e divulgações de boatos vexatórios após a demissão.	Não há relatos de danos à saúde.
Caso nº 8	Reconhecimento de assédio organizacional; cobranças abusivas de metas e resultados.	Síndrome de <i>burnout</i> .

Os dois casos elencados apontam indenizações com altas cifras por suas peculiares razões. O Caso 26 decorre do fato de o trabalhador assediado figurar no alto escalão da estrutura empresarial. Trata-se de um presidente de conselho que, após sua dispensa teve boatos

vexatórios divulgados. Sequer há relatos de danos à saúde explícitos decorrentes do assédio moral.

O Caso 8 é o melhor exemplo a ser seguido pelo Poder Judiciário. Não apenas pelo valor arbitrado, mas pelo claro reconhecimento de que o assédio moral era organizacional. Tratava-se de uma instituição financeira que praticou inúmeras condutas assediadas em relação à trabalhadora, uma gerente bancária que desenvolveu grave quadro de adoecimento.

A partir dos resultados analisados, é possível classificar o valor arbitrado nas indenizações pelas condutas perversas caracterizadas, como apresentado no quadro (6).

Quadro 4 - Condutas caracterizadas como assédio moral

<b>CONDUTA</b>	<b>VALOR ARBITRADO</b>
Cobranças de metas e resultados	R\$ 300 mil
Ofensas e divulgação e boatos vexatórios após dispensa	R\$ 150 mil
Cobranças de metas e resultados	R\$ 100 mil
Cobranças de metas e resultados	R\$ 60 mil
Cobranças de metas e resultados / Ofensas e perseguições	R\$ 50 mil
Perseguições de colegas após retorno decorrente de afastamento por incapacidade	R\$ 30 mil
Cobranças de metas e resultados / Tratamento hostil e humilhante	R\$ 20 mil
Colegas aplicaram laxante / Ofensas verbais	R\$ 10 mil
Cobranças de metas e resultados com jornada de trabalho exaustiva	
Assédio sexual / Ofensas verbais em trabalho terceirizado	
Assédio sexual / Perseguições	R\$ 9 mil
Ofensas verbais	R\$ 8 mil
Limitação do uso do sanitário / Ofensas verbais	R\$ 5 mil
Perseguição após retorno decorrente de afastamento por incapacidade	
Ofensas verbais após ajuizar ação e continuar trabalhando para o empregador	
Ofensas por apresentação de atestado médico	R\$ 3 mil
Ofensas por apresentação de atestado médico	R\$ 2 mil

Cotejando os resultados da análise, observa-se que os valores arbitrados a título de compensação financeira pelos danos suportados pelos trabalhadores vítimas de violência laboral são irrisórios e insignificantes, não representando o caráter pedagógico e punitivo necessário à prevenção de novas condutas, tampouco um conforto ao trabalhador-vítima.

O Caso 1 bem representa esta afirmativa. O valor arbitrado fora de R\$ 8.000,00. O salário mínimo federal na data da condenação era de R\$ 724,00 e a condenação, portanto, representa mais de dez salários mínimos. O salário do trabalhador na empresa reclamada na

data da demissão era de R\$ 2.531,39, conforme consta no Acórdão. A condenação, portanto, representa 3,16 salários do reclamante. O capital social da empresa reclamada, extraído de seu próprio sítio eletrônico como divulgação pública de seus resultados, aponta capital social declarado de R\$ 554,9 milhões de reais<sup>6</sup>.

Os números falam por si só. Resta evidenciado que o caráter punitivo não se concretizou na maioria dos casos. O valor da condenação é claramente irrisório em comparação ao capital social da empresa. Preocupando-se com o enriquecimento ilícito do trabalhador, a condenação não representa qualquer caráter pedagógico ou punitivo ao empregador. Dificilmente, o resultado de algum dos processos foi pauta de alguma reunião pela gerência da empresa, visando alternativas de prevenção para que novas condutas de assédio não ocorram em seu ambiente de trabalho.

Para o trabalhador, muitas vezes o objetivo é alcançado com o simples reconhecimento judicial do assédio moral. Um singelo pedido de desculpas e uma carta de referência podem representar muito mais que valores arbitrados. Para o empregador, a fixação de valores irrisórios é um estímulo. Ciente de que a limitação ao uso do banheiro acarretará no máximo uma indenização de R\$ 5 mil; ou uma de R\$ 2 mil a R\$ 3 mil para ofensas decorrentes da apresentação de atestados médicos, certamente o empregador estará motivado a intensificar a agressão, à medida em que a produção daquele trabalhador que deixa de ir ao banheiro, ou deixa de se ausentar para ir ao médico, ultrapassará os valores gastos com eventuais indenizações.

Por tais razões, o valor arbitrado pelo Poder Judiciário torna-se uma importante ferramenta de prevenção, porém atualmente inexplorada. É tempo do Poder Judiciário reavaliar a questão.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Há um cenário grave e trágico de adoecimento laboral instalado no mundo do trabalho. Todavia, pouco se debate sobre o tema com foco na repercussão que acarreta na saúde dos trabalhadores. O assédio moral, portanto, deve ser compreendido como um problema de saúde pública. A sociedade paga um alto custo pela violência no trabalho.

O assédio moral, nessa toada, deve proporcionar uma clara identificação com os danos à saúde dos trabalhadores, razão pela qual o assédio deve ser classificado também como acidentário. As repercussões do assédio moral na saúde do trabalhador foram confirmadas, seja

---

<sup>6</sup> Endereço eletrônico acessado em 12/10/2015, omitido por identificar o empregador, fato vetado pelo Comitê de Ética e Pesquisa.

como causa de adoecimento, seja como motivo para desencadear condutas perversas. Os resultados apontaram que os trabalhadores adoecidos sofrem, com frequência, violência psicológica, pois não são capazes de produzir como os trabalhadores sadios. Também apontaram que a violência no ambiente de trabalho pode ser fator desencadeador de incapacidades. Desse modo, desenvolver denominação específica para as condutas perversas que apresentem como efeito repercussões negativas na saúde do trabalhador permitiria uma clara distinção entre assédio moral comum e assédio moral com danos à saúde.

O assédio moral é causa, e não efeito. Observou-se nos discursos dos julgadores muita divergência em conceituá-lo. Deixar de ressaltar os danos à saúde decorrentes do assédio é um perigo, pois estimula a banalização do fenômeno. Confunde-se assédio com dano moral, limitando a diferenciação daquele à necessidade de sistematização de condutas perversas, em relação ao dano moral que pode se caracterizar por um ato único lesivo.

É necessário, portanto, a construção de uma espécie de assédio moral que claramente o identifique como um fenômeno social e um problema de saúde pública, ante as graves repercussões que acarretam na saúde dos trabalhadores.

Deste modo, a classificação parte não mais pela origem, mas pela consequência e pela motivação das condutas assediadoras. Pela consequência, quando o assédio moral acarretar danos à saúde do trabalhador. Pela motivação, quando o assédio for praticado em relação a pessoas já adoecidas. Assim, acidentário é a expressão que melhor define, sintetiza e qualifica a relação do assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador.

O assédio moral acidentário, portanto, identifica as condutas assediadoras que causem danos à saúde do trabalhador, bem como as condutas assediadoras praticadas contra trabalhadores já adoecidos. A inclusão desta nova espécie de assédio moral visa contribuir para o debate e discussão da temática, para evitar a banalização do instituto, proporcionar uma clara distinção com o assédio comum, sem adoecimento, bem como permitir ao Estado uma melhor constatação da problemática com vistas a sua prevenção.

Na visão dos julgadores, por outro lado, o assédio caracteriza-se por condutas reiteradas, requisito unânime extraído dos discursos, pois possui o condão de diferenciar o assédio do dano moral. A intencionalidade, seja para aumentar a produção, seja para conduzir o trabalhador a pedir demissão, também foi apontada como elemento caracterizador. A existência de danos à saúde não está presente na maioria das definições, pois a mera conduta abusiva reiterada é suficiente para o reconhecimento do assédio moral. O valor arbitrado a título de indenização pela ocorrência de assédio demonstra a divergência de posicionamentos e a importância conferida ao tema. A maioria dos valores são irrisórios se comparados ao porte econômico do

empregador assediador. Considerando que a linguagem fundamental para o convencimento da necessidade de prevenção ao empregador é o Capital, necessário se faz uma melhor exploração deste instrumento para que o caráter disciplinador seja efetivamente aplicado.

O Poder Judiciário possui, portanto, fundamental papel na prevenção do assédio moral. Através de uma aplicação justa e coerente da indenização ao trabalhador assediado, proporciona uma resposta estatal ao empregador que concorre com o assédio no ambiente de trabalho. No estágio atual, com condenações ínfimas na casa de R\$ 5 mil a R\$ 10 mil, o Judiciário contribui de forma negativa, incentivando a prática da perversidade no trabalho, a alta rotatividade da mão de obra, bem como a humilhação e o sofrimento do trabalhador.

Com estas considerações, esperar-se-á contribuir para o debate acadêmico, fomentando as discussões acerca do tema, na tentativa de soluções para este mal que atinge os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho (Uma Jornada de Humilhações)**. 3. Reimpr. - São Paulo: EDUC, 2013.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.  
\_\_\_\_\_; **Proteção à intimidade do empregado**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. Dissertação de mestrado. Faculdade de direito da USP. Orientador: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-192, mai./ago. 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3 ed. (Trad: Rejane Janowitz). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Do Poder Diretivo da Empresa**. São Paulo, Saraiva, 1982.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento. Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 14 ed. São Paulo: Hucitec, 2014.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A prevenção das doenças profissionais**, abr. 2013. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013\\_relatorio.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2016.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio Moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.