



**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE**



**REDE DE ENSINO DOCTUM  
ANA CRISTINA CORREIA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**João Monlevade  
2015**

**ANA CRISTINA CORREIA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Coordenação de Curso  
Direito da Faculdade Doctum de João  
Monlevade - Rede de Ensino Doctum,  
como requisito parcial para a obtenção  
do título de bacharel em Direito.  
Área de concentração: Direito do  
Trabalho**

**Prof. Orientador: Filipy Salvador  
Pereira Bicalho**

**João Monlevade**

**2015**

**ANA CRISTINA CORREIA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito, na Faculdade Doctum de João Monlevade - Rede de Ensino Doctum, em 2015.**

**Média final: \_\_\_\_\_**

**João Monlevade, de novembro de 2015.**

.....  
**Filipy Salvador Pereira Bicalho**  
**Profª Orientador**

.....  
**MSc. Maria da Trindade Leite**  
**Professora TCC II**

.....  
**Fabiano Thales de Paula Lima**  
**Coordenador de Curso**

Dedico este trabalho a meus filhos, que sempre me incentivaram para a realização dos meus ideais, encorajando-me em todos os momentos difíceis da minha vida. Com carinho, dedico a meu saudoso filho Bráulio, que se encontra ao lado do Nosso Pai Maior e Nossa Mãezinha, mas que estará sempre presente

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus e a Nossa Senhora, pela dádiva da vida, e por ter me ajudado a manter-me na fé nos momentos difíceis.

À minha mestre Margarete Zunzarren, que sempre me incentiva a prosseguir na jornada, me mostrando que o caminho deve ser seguido sem medo, sejam quais forem os obstáculos.

Ao meu maravilhoso orientador Filipy Bicalho, que dedica parte do seu tempo a me orientar, que caminha comigo nesta jornada, que demonstra que verdadeiras amizades crescem ao longo do tempo, Serei eternamente grata.

A todos os demais professores, Trindade, Elivânia, Fabiano, Hugo, Micheline, Pastorine, Tenório, Renata Martins, Alberto e Carlos Ávila.

“ Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.”  
(ROOSEVELT, [199\_?], online)

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, as formas como ele ocorre, as circunstâncias relevantes para delinear o assédio, bem como as consequências jurídicas do mesmo. A falta de norma regulamentadora de abrangência nacional para tipificar a ilicitude do assédio moral é um dos fatos que propicia as investidas do assediador, aliada aos outros fatores, como a inércia do empregador em combater essas condutas no ambiente de trabalho e a omissão dos órgãos competentes na fiscalização. O assédio moral praticado no ambiente de trabalho influencia negativamente a esfera íntima do indivíduo vítima das agressões, provocando o surgimento de uma série de doenças relacionadas ao trabalho. Além disso, percebe-se como um dos efeitos do assédio moral a frequente queda da produtividade no ambiente de trabalho. Dessa forma, através da pesquisa bibliográfica e do método de abordagem dedutivo, a partir da análise da doutrina e da jurisprudência aplicada à matéria, conclui-se que a empresa deve municiar seus ambientes de trabalho com mecanismos de defesa, em prol das eventuais vítimas do assédio moral. A prevenção contra o assédio moral no ambiente do trabalho também deve ser feita pelo próprio trabalhador vitimado. Portanto, é preciso que haja uma cultura organizacional de prevenção e combate ao assédio moral.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Ambiente de trabalho. Danos morais. Danos patrimoniais.

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze bullying in the workplace, the ways in which it occurs, the circumstances relevant to outline the harassment and the legal consequences thereof. The lack of a regulatory provision nationwide to typify the illegality of bullying is one of the facts that provides the rush Stalker, combined with other factors such as the inertia of the employer to combat such conduct in the workplace and the failure of the competent bodies in the audit. Bullying practiced in the workplace negatively influences the intimate sphere of the individual victim of aggression, causing the emergence of a number of work-related diseases. In addition, it is perceived as one of the effects of bullying frequent falling productivity in the workplace. Thus, through literature and the deductive method of approach, from the doctrine analysis and case law applied to matter, it is concluded that the company must equip their work environments with defense mechanisms, in support of possible victims bullying. Preventing bullying in the work environment should also be done by the victimized worker. Therefore, there must be an organizational culture of prevention and combating bullying.

Keywords: Bullying. Desktop. Moral damage. Property damage.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1</b>	<b>Princípio da Dignidade da Pessoa Humana .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2</b>	<b>Princípio da Proteção .....</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>O ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>17</b>
<b>4.1</b>	<b>Surgimento na sociedade atual .....</b>	<b>17</b>
<b>4.2</b>	<b>Conceito de assédio moral e as diferenças entre o assédio sexual e o dano moral .....</b>	<b>19</b>
<b>4.3</b>	<b>Caracterização e requisitos.....</b>	<b>23</b>
<b>5</b>	<b>OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL E AS DIFERENTES FORMAS DE MANIFESTAÇÃO .....</b>	<b>25</b>
<b>5.1</b>	<b>Formas de manifestação .....</b>	<b>25</b>
<b>5.2</b>	<b>Circunstâncias que não caracterizam o assédio .....</b>	<b>28</b>
<b>5.3</b>	<b>Consequências do Assédio moral e Principais vítimas .....</b>	<b>30</b>
<b>5.4</b>	<b>A atuação da Justiça e a necessidade de uma lei específica .....</b>	<b>32</b>
<b>5.5</b>	<b>Ações preventivas .....</b>	<b>34</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>36</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema assédio moral no trabalho, embora de existência antiga, continua sendo extremamente atual e costumeiro nas relações de trabalho contemporâneas.

Como não poderia deixar de ser diferente, antes de traçar uma análise mais profunda do tema, foi realizada uma contextualização do mesmo, apresentando suas origens e o modelo de sociedade e mercado que favoreceu que o fenômeno do assédio moral se moldasse às relações de trabalho.

Como dito alhures, não se trata de um fato novo, mas que por muito tempo foi ignorado, tornando-se hoje, em relação aos poucos casos que ganham repercussão na mídia, um instituto polêmico.

Mesmo tendo sido um assunto que surgiu a séculos atrás, na Suécia, por um estudo feito pelo psicólogo e pesquisador alemão Heinz Leymann, ainda nos dias de hoje não há no ordenamento jurídico brasileiro um dispositivo que trate exclusivamente do assunto, pelo que necessário tornou-se debruçar sobre as fontes alternativas de Direito para entender e verificar quais são as circunstâncias e onde se encontram os fundamentos que possibilitam o reconhecimento do assédio moral.

A partir desse marco, compreender-se com precisão os limites e características essenciais que abarcam a natureza do assédio moral como um todo, o que, via de consequência, permitiu dar linearidade ao objeto da pesquisa.

Foram analisados conceitos que passam pela definição do campo da psicologia e sociologia, e a partir de então realizado um estudo específico acerca dos mecanismos utilizados para identificar como se dá o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

O tema demandou um estudo criterioso, onde inúmeros casos se mostram de forma desapercibida ou mesmo inconsciente no ambiente de trabalho, pelo que foi necessário ao longo da pesquisa periciar o seu conceito e suas entrelinhas, sempre

caracterizado por uma conduta abusiva e repetitiva praticadas de forma sistemática de modo a ferir, dentre outros, a dignidade da pessoa humana.

Com base no contexto acima, e diante da dificuldade muitas vezes apresentadas, em se tratar especificamente do tema na prática, fez-se necessário traçar um entendimento mais amplo, atentando-se para doutrinas e decisões jurisprudenciais.

Dessa forma, a pesquisa buscou abordar o tema, com o objetivo de conceituar o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, suas modalidades e, ainda, sua distinção com outros fenômenos análogos, como a prática do Assédio Sexual ou mesmo o Dano Moral sem ligação às relações de trabalho.

A pesquisa, assim realizada, permitiu investigar o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho como um todo, identificando com precisão não apenas os já referidos elementos de identificação do assédio, como também as possíveis formas de prevenção, que se entende ser parte primordial sobre o estudo do tema.

Para tanto, foi empregado o método de abordagem dedutivo e a pesquisa bibliográfica e documental, através da análise de doutrina e jurisprudência referentes ao tema, podendo assim, verificar o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro e possíveis soluções que estão sendo adotadas pelos magistrados.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme se costuma dizer, o trabalho é tão antigo quanto o homem e em todo período da história, ainda que diante da necessidade de satisfazer suas necessidades básicas (alimentação, defesa, e outros), o homem manteve-se “trabalhando” pela constante luta pela sobrevivência.

Com o passar dos tempos, os objetivos foram mudando, mas a necessidade de trabalho não, vindo a instalar o sistema de troca e o regime de utilização, em proveito próprio, do trabalho alheio.

O trabalho escravo é a mais expressiva representação do trabalhador na idade antiga (4.000 a.C.). Durante a Idade Média existiam três tipos básicos de trabalhadores. Os vassallos, os servos da gleba e os artesãos, assim divididos conforme sua condição na sociedade da época.

Ainda na Idade Média, com as corporações de ofício, observam-se três modalidades de membros. Os mestres eram proprietários das oficinas, já tendo sido aprovados na confecção de uma obra mestra. Os companheiros eram trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres, tratando-se de grau intermediário surgido no século XIV. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão, podendo passar ao grau de companheiro se superassem as dificuldades dos ensinamentos.

Com a Revolução Francesa foram suprimidas as corporações de ofício, tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa. No liberalismo, o Estado não deveria intervir na área econômica.

Assim, o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

A Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas

para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo, trabalho assalariado.

Em termos de evolução do Direito do Trabalho no Brasil, temos que o mesmo foi influenciado por fatores externos e internos.

Dentre as influências advindas de outros países e que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, ressalte-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas.

Os fatores internos determinantes e influentes foram o movimento operário, que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizados por inúmeras greves no início do século XX, o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários;

No Brasil as constituições representavam o modelo do sistema político e a relação do estado com a classe trabalhadora:

A Constituição de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício (art. 179, n. 25), devendo haver liberdade de exercício de profissões.

A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação em seu artigo 72, § 8º, de forma genérica.

A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social.

A Constituição de 1937 expressa a intervenção do Estado, com características do

sistema corporativista. Foi instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, e proibia a greve, vista como recurso antissocial e nocivo à economia.

Com o passar do tempo, a existência de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que não é um código propriamente, pois sua principal função foi apenas de reunir as leis trabalhistas existentes.

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve, rompendo, de certa forma, com o corporativismo da Carta de 1937, passando a trazer elenco de direitos trabalhistas superior àquele das Constituições anteriores. Nesta Constituição (1946) encontramos a participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, etc.

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores e ratificando principalmente a anterior, com as Leis 5.859/1972 (trazendo e regulamentando direitos para as empregadas domésticas); a Lei 5.889/1973 (trabalhador rural) e a Lei 6.019/1974 (regulamentando as atividades do trabalhador temporário). Além dos referidos direitos, essa Constituição passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966. A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1967.

Por fim, a Carta de 1988 trouxe o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país, inovando perante todas as Cartas anteriores.

### 3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Princípio, como o próprio nome sugere, indica o início, a origem de algo. Dessa forma, tanto o legislador, quanto o jurista, esse último detentor do poder de decisão, deve utilizar-se dos princípios gerais, constitucionais e, no caso, específicos do Direito do Trabalho, para completar lacunas e orientar-se na aplicação das leis.

Especificamente no que diz respeito ao tema, no artigo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Assédio Moral nas Relações de Trabalho, observa:

Ao tratarmos do assédio moral, não podemos deixar de invocar os princípios basilares do nosso Direito. A legislação trabalhista, conforme dispõe o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, admite a hipótese de incidência dos princípios fundamentais, como fonte formal, na falta de dispositivos legais para a apreciação de um caso concreto. A partir dessa premissa, tendo em vista que o ordenamento jurídico trabalhista aprova a utilização dos princípios gerais para o auxílio na resolução de litígios, podemos citar diversos princípios que são de extrema importância para o direito do trabalho. ( LEDUR, 2015, online)

#### 3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Este princípio simboliza a base do próprio Estado brasileiro e significa que as pessoas devem ser respeitadas, resguardadas em sua integridade física, psíquica e moral.

Assim, acerca da dignidade da pessoa humana, Sarlet (2001, p.87), explica:

Em suma, o que se pretende sustentar de modo mais enfático, é que a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferimos). Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhes são inerentes, em verdade estar-se-á lhe negando a própria dignidade.

Porém, nas relações de trabalho, verifica-se grande desrespeito a esse princípio, fazendo com que o Estado intervenha nessas relações para tentar resguardar a parte mais fraca desta relação.

Devido à grande crise econômica enfrentada em todo o mundo, o mercado de trabalho ficou muito frágil, propiciando aos trabalhadores uma competição desleal entre si e os empregadores com mais poder em sua mão.

Diante de tal situação, notou-se um crescimento considerável nos casos de assédio moral dentro dos ambientes de trabalho, não só com relação à empregadores e empregados mas também entre os próprios empregados, fazendo com que a dignidade do ser humano, que nunca ocupou o topo das preocupações, fosse transplantada para último plano.

Nesse diapasão, destaca-se a importância do referido princípio em todo o ordenamento e especificamente, no caso, em face do assédio moral. Nesse viés, com o advento da Constituição Brasileira de 1988 é possível verificar que o legislador preocupou-se, primeiramente, com a pessoa humana, o indivíduo, para depois tratar dos assuntos referentes ao Estado. Isso também pode ser verificado no próprio texto constitucional, visto que encontramos primeiro o Título II, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, composto por cinco capítulos (artigo 5º), e somente no Título III, em capítulo específico, inicia-se o texto constitucional que trata da organização do Estado Democrático de Direito.

Nesse contexto, o constituinte passa a valorizar e priorizar o indivíduo e a Constituição de 1988 também passa a inovar ao tratar, em seu artigo 1º, inciso III, sobre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

### **3.2 Princípio da proteção**

O Direito do Trabalho foi criado para proteger o trabalhador, parte hipossuficiente na relação empregatícia, pelo que o princípio em questão tem como principal base e/ou intuito amparar o obreiro.

Preleciona Pinto (2003, p.76) que o princípio protetor:

[...] expandiu-se em três direções tão marcantes que costumam ser vistas como outros tantos princípios, embora concordemos com o lúcido raciocínio de Plá Rodrigues sobre tratar-se de simples regras de aplicação do princípio da proteção: a do in dúbio pro misero ou pro operário, da aplicação da norma mais favorável e da observância da condição mais benéfica. Essas três regras se identificam por serem peças de um sistema integrado de proteção. Mas se diferenciam por se relacionar cada uma delas com uma situação substantivamente distinta.

Já na consagrada classificação de Rodrigues (2000, p.107) o princípio da proteção se expressaria sob três formas:

a) a regra in dubio, pro operário. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.

Em que evidência a importância dos valores sistematizados, Delgado (2011, p. 193) ressalva entendimento diverso sobre a classificação:

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais de Direito Individual do Trabalho. [...] Todos [...] outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros [...].

Nesse entendimento, o direito do trabalhador não deve ser analisado somente pelo critério da desigualdade social, mas sim como um direito individual.

## **4 DO ASSÉDIO MORAL**

O direito ao trabalho, hoje, é considerado como um dos direitos inerente à dignidade da pessoa humana, conforme preceitua o art. 1º, III, IV da Constituição Federal, onde é configurado a importância do trabalho. No entanto, este por sua vez, no decorrer dos anos, passou por grandes transformações, referente às relações trabalhistas, no qual o capitalismo tomou uma posição de grande predominância.

### **4.1 Surgimento na sociedade atual**

Neste contexto, há uma exigibilidade de produção e lucro, o que gera um constante desgaste, pressão e até mesmo uma rivalidade que pode ocorrer entre o empregador e o empregado, pois é exigido deste uma posição de competitividade, capacidade, criatividade dentre outros, e quando isso não é totalmente possível, ele se torna alvo de humilhação, favorecendo o aparecimento instantâneo do chamado assédio moral.

Trata-se de tema moderno, embora de existência antiga. A sociedade atual, o mercado, favorece muito os casos de assédio moral no trabalho, e cada vez passaremos a conviver mais com essas situações.

As primeiras referências sobre o tema, são encontradas nos estudos de Marie Hirigoyen, na França e Heinz Leyman, na Suécia. A primeira, embora tenha trazidos enormes contribuições quanto o tema, o tratou de forma mais imparcial.

Vale ressaltar, que não existe uma legislação específica que trata do assunto, o que dificulta considerações e posicionamentos que sejam uníssonos em nosso ordenamento.

Tramita no Congresso Nacional, um projeto de Lei n. 4.742/01, que pretende inseri-lo na esfera criminal, prevendo penas e multas a prática da conduta.

Ainda, apesar de não existir uma lei federal, algumas legislações municipais têm sido criadas e contribuído no combate a essa prática e quem embora não haja no país uma

lei específica para assédio moral, este pode ser julgado por condutas previstas no artigo 483 e incisos da CLT, que prescreve:

O empregado poderá considerar rescindido seu 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 com 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. (SAAD, 2010).

Na instância municipal, a primeira Lei brasileira é de 2000, criada no município de Itacemópolis-SP, de autoria do professor João Renato Alves Pereira, que é também autor do primeiro livro publicado no Brasil.

Já na esfera estadual, no Estado do Rio de Janeiro foi editada a primeira lei que trata do assunto, vedando o assédio moral no âmbito da Administração Pública. Trata-se da Lei Estadual nº 3.921 de 2002 que, em seu artigo 2º, traz uma definição própria de assédio moral:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido (RIO DE JANEIRO, 2002, online).

Há, ainda, alguns estados, como Pernambuco que já publicaram lei tratando sobre o tema, sendo inclusive a primeira lei a ser regulamentada em todo Brasil, a saber a Lei Estadual nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, regulamentada pelo governador Eduardo Campos, candidato a presidente falecido quando das últimas eleições presidenciais.

Também no estado de São Paulo há lei que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, tratando-se da Lei 12.250, de 9 de fevereiro de 2006.

Em Minas Gerais foi publicada a Lei Complementar 116/2011, que cuida da prevenção e da punição do assédio moral na administração pública estadual.

Todas essas leis, que servirão de marco para a presente pesquisa, embora não tenham um alcance geral, visto que não se tratam de lei federal, com alcance indistinto a todos, são fontes de pesquisa, analogia, etc., sendo, portanto, de essencial avaliação.

Desde já, deve ser destacado que o assédio moral por sua vez, é de difícil detecção, entre outras coisas porque o medo da perda do emprego torna propício que tal conduta seja encoberta, mesmo sendo considerado como uma anomalia social que repercute no âmbito mundial.

#### **4.2 Conceito de assédio moral e as diferenças entre o assédio moral e o dano moral**

O assédio moral apesar de não ser um fato novo, observado nas relações humanas desde os primórdios da história, foi por muito tempo foi ignorado, nos últimos anos, ganhou uma atenção especial, por se tornar um fato corriqueiro, mas ainda de difícil comprovação.

Contudo, por não se tratar apenas de uma violação da intimidade do trabalhador, por não ser visto como um ato impensado, que possa ser praticado isoladamente contra o empregado, fez-se necessário diante da ausência de uma lei específica, e para melhor compreensão do referido fenômeno, conceitua-lo sobre vários aspectos, com o objetivo de constatá-lo e, assim sendo, reconhece-lo como um ato nocivo à dignidade da pessoa humana.

Segundo Lima (2009), o assédio moral também é conhecido como *mobbing*, que significa cercar, assediar e agredir, é uma expressão muito usada nos países como a

Itália, Alemanha e países escandinavos e, foi empregado pela primeira vez pelo etilogista Dr. Heinz Leymann, outra expressão muito conhecida é o *bulling*, está frequentemente usada na Inglaterra.

No que tange aos estudos científicos, encontramos:

O assédio moral foi inicialmente descoberto na Europa, com estudos perpetrados pelo médico sueco Heinz Leymann, doutor em psicologia pedagógica, nascido na Alemanha, que estudou comportamentos hostis de crianças na escola, denominando-o com o termo inglês *mobbing*, que vem do verbo *to mob*, que significa atacar, perseguir, entre outras coisas. A partir daí, no início dos anos oitenta, ele verificou que este mesmo comportamento hostil e em longo prazo se dava entre empregados, tendo então adotado este termo para estas relações que passou a estudar, tornando-se um perito internacional sobre o *mobbing*. (LIMA, 2009, p.53)

Mas adiante, ao estudar essas denominações, traçou-se uma distinção entre *mobbing* e *bullying*, que assim dispõe Hirigoyen( 2002, p.79-80):

Ainda mais cristalino do que o termo *mobbing*, o termo *bullying*, de início, não dizia respeito ao mundo do trabalho. Falava-se de *bullying* essencialmente para descrever humilhações, os vexames ou ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras. Depois estendeu às agressões observadas no exercício, nas atividades esportivas, na vida familiar, em particular com relação a pessoa de idade, e, evidentemente, no mundo do trabalho. O termo *bullying* nos parece de aceção mais ampla do que o *mobbing*. Vai de chacotas e isolamentos até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizada.

Alguns doutrinadores, vem conceituando de uma forma clara o que vem a ser assédio moral no ambiente de trabalho, para que este seja detectado tão logo se inicie, com objetivo que sirva de parâmetro em julgados na Justiça do Trabalho, porque não se trata tão somente de uma agressão física ou verbal, mas de algo mais grave e degradante, totalmente contrário à dignidade da pessoa humana.

Assim, acerca do que venha a ser tal conduta, Martins (2014, p.17) elucidou:

O assédio moral corresponde à conduta ilícita do empregador ou qualquer preposto, tanto por ação quanto por omissão, podendo ser promovida por dolo ou culpa, de modo repetitivo e prolongado ao longo do tempo, geralmente de natureza psicológica, que acarreta ofensa diretamente à dignidade, à personalidade à integridade do trabalhador. Implica guerra de nervos do trabalhador que é perseguido por alguém. O empregado fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Neste contexto, não se deixa dúvidas de que a pressão sofrida pelo empregado é de

grande relevância, ou seja, ela traduz toda a consequência abusiva advinda do poder diretivo do empregador ou do seu preposto, e que os danos decorrentes de tais atos, deixa bem claro a caracterização do assédio moral.

Em seus ensinamentos, Silva (2012, p.34), menciona que:

O assédio moral pode ocorrer tanto dentro como fora do ambiente de trabalho, pois consiste na submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho, ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.

Na opinião Terciotti (2011, p. 17-18):

O assédio moral é o ataque ao brio, à vergonha de determinada pessoa, e para o Direito, significaria constranger a pessoa no ambiente de trabalho, com intuito de perversidade; desbancá-la, minar sua autoestima, atentando-se contra a sua dignidade e personalidade, para que a vítima venha a se sentir tão mal, a ponto de querer desistir do emprego.

Com base no entendimento doutrinário de Barreto (2014, p.61), a violência moral no trabalho é motivo de preocupação da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial de Saúde, porque constitui um fenômeno internacional, já considerado o nível de globalização no qual predominam depressões, angústias e outra afinidade de danos psíquicos. [...]

Hirigoyen (2002, p. 17) refere-se a este fenômeno como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Ante o comportamento hostil e frequente do agressor, a vítima do assédio moral torna-se fragilizada e desestabilizada, e além disso advém uma série de efeitos negativos que poderão acarretar, dentre outras consequências, queda de produtividade, isolamento e doenças do trabalho. Ademais, em alguns casos, a vítima sente-se obrigada até mesmo a pedir demissão, como única forma de escapar do assédio.

Não há dúvidas de que tal prática, ou seja, o assédio moral, deve ser tratado com mais profundidade, a fim de verificar as divergências existentes, no que concerne à caracterização da conduta, e que diante de tantos posicionamentos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais que revelam não ser nova a questão, seja

inconcebível que ainda inexista um dispositivo legal que regulamente o tema, circunstância para a qual de alguma forma pretende-se contribuir ao desenvolver a presente pesquisa.

Diante desses conceitos, observa-se que a conduta que caracteriza o assédio se destina à exclusão total da vítima ao ambiente de trabalho, mas na maioria dos casos, não é este o objetivo do assediador, mas sim, que fique demonstrado seu poder diante de outros obreiros que circundam o ambiente de trabalho. Ele quer, somente, satisfazer seu *prazer* pessoal, mascarar alguém que segundo ele é mais fraco e, que lhe deve conduta e obediência.

Vale ressaltar que, nas opiniões dos doutrinadores mencionados, existe divergência ao conceituar o que vem a ser assédio moral no ambiente de trabalho, mas têm em comum, que qualquer conduta que vem a ser seguida de abuso do poder diretivo do empregador, ou um superior hierárquico, que tenha por finalidade denegrir a integridade moral, situações de humilhações, vexatórias em relação ao trabalhador, caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho, o que deve ser observado, pois na maioria das vezes, o trabalhador não leva a sério tal conduta e, ainda que com ela sofra, a mesma tende a passar despercebida no mundo jurídico, por desconhecimento das medidas que possam vir a ser tomadas ou por medo de agir.

Por todo o exposto, não há dúvidas de que tal prática, ou seja, o assédio moral, deve ser tratado com mais profundidade, a fim de verificar as divergências existentes, no que concerne à caracterização da conduta, e que diante de tantos posicionamentos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais que revelam não ser nova a questão, seja inconcebível que ainda inexista um dispositivo legal que regulamente o tema, circunstância para a qual de alguma forma pretendemos contribuir ao desenvolver a presente pesquisa.

Importante, por fim, observar que dano moral não se confunde com assédio moral e assédio sexual, que existem diferenças. Como identificar um ou outro?

No Brasil, o conceito de assédio sexual é derivado da Lei nº 10.224, de 2001 que criminalizou a conduta acrescentando no Código Penal Brasileiro o art. 216-A. Este

artigo estabelece que constituirá assédio sexual constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. A conduta ofensiva não pode ser permitida, consentida, pois neste caso, estaria descaracterizado o assédio. O assédio pode ser efetivado através de atos ou palavras de conotação sexual que afetem a dignidade do assediado.

Já o assédio moral, conforme vastamente explorado no trabalho, exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com uma certa frequência e duração, enquanto o dano moral não existe esta exigência, ou seja, um simples ato pode caracterizar o dano moral. Também em matéria de prova entende-se que no dano moral o fato deve ter sido levado a conhecimento de terceiros enquanto no assédio moral não existe esta necessidade.

### **4.3 Caracterização e Requisitos**

Conforme já dito alhures, embora existam diversos conceitos, na prática, a caracterização do instituto se dá de forma subjetiva, já que inúmeras são as situações apresentadas e a própria verificação das mesmas de pessoa para pessoa.

Como também já trabalhado, o assédio moral pode ser caracterizado pela conduta violenta e humilhante, que é imposta a alguém no exercício do trabalho, trazendo-lhe desconforto imediato e um transtorno psicológico, muitas vezes irreversível.

O assédio moral tem uma ligação muito intensa ao conceito de humilhação. É um processo de atribuição de atos e procedimentos que se destinam à exposição da vítima a situações humilhantes.

Nota-se, que o assédio moral não é visto somente, quando ocorre em local interno de trabalho, ele também pode ser caracterizado em condutas externas, desde que essas estejam vinculadas a total falta de respeito pelo trabalhador, com intuito de promover uma difamação do mesmo.

Neste contexto, observa-se que tal conduta se destina à exclusão total da vítima ao ambiente de trabalho, mas na maioria dos casos, não é este o objetivo do assediador,

mas sim, que fique demonstrado seu poder diante de outros obreiros que circundam o ambiente de trabalho. Ele quer, somente, satisfazer seu prazer pessoal, mascarar alguém que segundo ele é mais fraco e, que lhe deve conduta e obediência.

Mas, diante da subjetividade das situações, como fazer então para que se tenha um correto reconhecimento do mesmo? Após vasto estudo na doutrina e julgados, concluí-se que a análise deve ser feita diante do caso concreto e mediante requisitos comuns que devem estar presentes em todas as situações de assédio moral como características de humilhar, ridicularizar, inferiorizar diante dos pares, isolar ou diminuir/ mudar as tarefas; a repetição sistemática como habitualidade e continuidade das condutas, um ato isolado de humilhação não é assédio moral, como por exemplo chamar de burro. Importante aqui diferenciar assédio moral de dano moral (aquele gera esse, não se confundindo); intencionalidade, a de forçar o outro a abrir mão do emprego (verbas trabalhistas; estabilidade, como no caso de grávidas, por exemplo) que segundo análise realizada em vários textos e de visão profissional, quando uma pessoa do grupo é vítima constante durante dias, meses e até anos), e a de mudanças no ambiente, de forma a dificultar ou piorar as condições de trabalho (tira computador, cadeira, põe para servir cafezinho, não deixar emendar feriados, tentar diminuir clientes/comissão). Esse requisito não é obrigatório para se configurar o assédio, mas é muito comum e também a de até de desistência do emprego, nem sempre com o desejo deliberado de fazer o funcionário abandonar o trabalho ou pedir demissão, tudo isto, pode configurar assédio moral.

## **5 OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL E AS DIFERENTES FORMAS DE MANIFESTAÇÃO**

No ambiente de trabalho, o trabalhador está sempre em contato com um determinado grupo, ou seja, com superiores hierárquicos, pessoal de mesma hierarquia e também com subordinados. Sendo assim, o assediador poderá ser qualquer pessoa que, estando dentro deste ambiente laboral, prática reiteradas vezes, condutas abusivas capazes de desestabilizar a vítima, causando-lhe sofrimento ou constrangimento físico-psíquico.

### **5.1 Formas de manifestação**

Nesse sentido, Guedes (2003, p. 33) mostra que o assédio moral poderá ocorrer de várias formas, podendo advir de um superior hierárquico ou até mesmo dos colegas que estão no mesmo ambiente laboral.

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

A doutrina costuma classificar o assédio moral no âmbito da empresa, dependendo da posição hierárquica assumida pelo opressor e pela sua vítima. Assim, tem-se que o assédio moral poderá ser vertical e horizontal. Na esfera vertical, podendo advir de cima para baixo - vertical descendente-, ou de baixo para cima - vertical ascendente se caracteriza por relações autoritárias, desumanas, que propiciam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade.

Hirigoyen (2002, p. 111) compilou um quadro estatístico, relacionando os tipos de assédio moral, tomando por base um questionário respondido por 156 pessoas:

Em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia; em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas; em 12% dos casos, o assédio vem de colegas; em 1% dos casos o assédio vem de um subordinado.

Hirigoyen (2002) explica que o assédio moral vertical tem consequências mais graves sobre a saúde do trabalhador. Pois, nesses casos, a vítima tem maior dificuldade para achar uma solução para os seus problemas.

Rufino (2006, p. 78), que comunga do mesmo entendimento acima, o assédio vertical descendente é o caso mais comum de ocorrer, já que, em regra, o superior hierárquico tem maior autonomia no trato com seus subordinados, muitas vezes elevando sua autoridade de modo arbitrário e desproporcional, dado o poder que detém.

O assédio moral se mostra como estratégia do superior hierárquico, para oprimir certos empregados no ambiente de trabalho, levando à vítima ao isolamento ou mesmo a um eventual pedido de demissão. Nesses casos, o trabalhador vitimado pelo assédio se sentirá desprotegido, pois aquele que deveria assegurar um ambiente de trabalho equilibrado e sadio é justamente quem figura no polo ativo da agressão (HIRIGOYEN, 2002).

Ainda Rufino (2006, p. 78) acrescenta que “a humilhação vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas, onde predomina os desmandos, a manipulação de medo, a competitividade”.

No que concerne ao o assédio moral vertical ascendente, ou seja, de baixo para cima, na medida em que é praticado não pelo superior hierárquico, mas sim pelos trabalhadores de nível hierárquico inferior, pelos próprios colaboradores, esse tipo de assédio não é muito comum, mas ocorre com certa frequência na Administração Pública, em que, geralmente, o trabalhador goza de estabilidade, conforme artigo 41 da CRFB/88. (GUEDES, 2003).

Trata-se de uma modalidade de assédio que pode ocorrer quando um único subordinado pratica a conduta abusiva ou mesmo quando vários trabalhadores de nível hierárquico inferior se insurgem contra seu próprio hierárquico (HIRIGOYEN, 2002).

De acordo com Rufino (2006), os motivos que levam à prática do assédio moral ascendente são os mais variados, desde o desgosto pelo exercício de uma atividade subalterna, rixa pessoal com o superior hierárquico, descrença e/ou despeito pelas competências técnicas do superior hierárquico, chantagem para obtenção de promoções, entre outros.

Por outro norte, em se tratando de assédio moral ascendente, a conduta do assediador se manifesta sob diversas maneiras.

Praticam assim toda a forma de constrangimentos e humilhações contra o superior hierárquico, usando as características típicas do perverso, ainda com mais dissimulação e refinamentos da guerra invisível em face da superioridade hierárquica da vítima, com agressões sutis que impedem qualquer confronto e defesa direta (LIMA, 2009, p. 83).

Com relação aos métodos de que os agentes se valem para a prática do assédio moral ascendente, Lima (2009, p. 83) traça os seguintes exemplos:

Os trabalhadores sistemática ou propositadamente descumprem as determinações do superior hierárquico, principalmente as mais urgentes e importantes, cuja não realização possa lhe causar constrangimentos no cumprimento de sua própria tarefa. Pode ser o caso de o chefe solicitar que digite seu trabalho para ser entregue à tarde, quando terá que apresentá-lo ao seu superior, ou em reunião de diretoria, e apesar de o empregado dizer que está tudo indo bem, somente há poucos minutos do fim do horário de entrega, diz que não será possível, posto que o computador deu muitos problemas ou simplesmente que o trabalho era muito extenso para o tempo proposto, mas achou que daria tempo. Desculpas estas que ainda poderão ter respaldo e acobertamento de todos os demais do grupo que por ventura estejam envolvidos no assédio motim.

No que concerne ao assédio moral horizontal, esse ocorre de colega para colega, ou seja, é desencadeada por colegas de idêntico nível de hierarquia, e pode ser observado quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são motivos de destaque na profissão ou cargo ocupado.

Essa perversão moral decorre da competição, ou preferência pessoal do chefe, ou até mesmo por motivo políticos (GUEDES, 2003). Em resumo, visando dar praticidade e melhor entendimento a toda imensidão de doutrina mencionada acerca do tema, apresenta-se os encaixes ou conjuntos existentes, da seguinte forma:

a) Assédio descendente, é o tipo mais comum de assédio, se dá de forma vertical, de cima (chefia) para baixo (subordinados). Principais causas é desestabilizar o trabalhador de forma que produza mais por menos, sempre com a impressão que não está atingindo os objetivos da empresa, o que na maioria das vezes já foi ultrapassado e a meta revista por seus superiores.

- b) Assédio ascendente, tipo mais raro de assédio, se dá de forma vertical, mas de baixo (subordinados) para cima (chefia). É mais difícil de acontecer pois geralmente é praticado por um grupo contra a chefia, já que dificilmente um subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior. As principais causas são subordinados com ambição excessiva, onde geralmente, existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior e já tendo os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a "derrubar" a antiga chefia, e, sentem-se parte do grupo de tomada de decisões. EX. gerente/encarregado novo vindo de fora, quando alguém acha que poderia ter sido escolhido, sem a necessidade de trazer uma pessoa de fora.
- c) Assédio paritário, ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um membro - parceiro. Principais causas é eliminar concorrentes, principalmente quando este indivíduo vem se destacando com frequência perante os superiores.

## **5.2 Circunstâncias que não caracterizam o assédio**

No entendimento de Hirigoyen (2002, p. 123) existem situações que não podem ser confundidas, que não são caracterizadores do assédio moral, tal como o estresse, as más condições gerais de trabalho, as imposições profissionais genéricas e as rotineiras situações de conflito. Trata-se de situações que não são suficientes para caracterização de humilhações e constrangimentos contra o trabalhador.

Para a caracterização do assédio moral não basta que a ofensa seja praticada uma única vez. Também não caracterizam assédio moral ofensas repetidas, com lapso de tempo muito distante entre uma ofensa e outra, e sem qualquer correlação entre elas. Ao contrário, para a caracterização do assédio, as ofensas deverão ser reiteradas e duradouras, plasmadas num mesmo contexto de perseguição/discriminação, e cuja análise somente poderá ser feita diante das peculiaridades dos casos concretos.

É importante frisar que um fato isolado não deve ser levado em consideração, ainda que possível de causar dano moral, mas não de caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, isso porque certas atitudes no âmbito laboral, apesar de não serem lícitas, não devem ser confundidas com o assédio, mormente porque práticas

aleatórias e sem característica de continuidade, podem estar ligadas a incapacidade da pessoa em gerir outras pessoas, mas não propriamente em assediá-las.

Neste entendimento, Barreto (2014, p.72) explica:

Nem todas as pessoas, seja por falta de habilidade, seja devido a imaturidade ou mesmo por incompetência, têm aptidão para administrar outras. Não raro, nessas circunstâncias, esse chefe sem aptidão utiliza-se de formas pouco cordiais com seus subordinados, na maioria das vezes em autodefesa, como forma de acobertar a sua insegurança, sua vulnerabilidade, inclusive, quando em sua equipe ou dentre seus subordinados, na maioria das vezes e autodefesa, como forma de acobertar a sua insegurança, sua vulnerabilidade, inclusive, quando em sua equipe ou dentre seus subordinados encontram-se pessoas que se destacam pela qualidade do trabalho, pelo nível de inteligência e dedicação e, principalmente, pelo destaque que alcançam dentro da organização em razão de sua constante capacitação e desenvolvimento cultural.

Neste contexto, cabe uma análise cautelosa na observância de tal comportamento advindo de ausência de amabilidade, cortesia. Assim sendo, não há intenção de praticar o assédio moral contra alguém intencionalmente.

Nesse sentido, também visando facilitar o entendimento e tornar bem prático o trabalho, enumeramos algumas condutas que não devem ser confundidas com assédio moral, de acordo com alguns autores como Barreto (2014), Hirigoyen (2002) e outros:

- a) Situações eventuais: A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.
- b) Exigências profissionais: Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

c) Conflitos: Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

Más condições de trabalho: Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais. Às vezes pode configurar até crime, mas não é assédio, principalmente se as más condições são para todos os trabalhadores.

### **5.3 Consequências do Assédio Moral e suas principais vítimas**

Segundo dados do Ministério Público do Trabalho, analisando casos concretos de assédio moral no Brasil, estima-se que pelo menos 40% dos trabalhadores sofrem com as consequências da violência moral, pelos mais diversas formas já destacadas, como críticas em público, a transferência de setor com o intuito de humilhar, a privação de trabalho, a depreciação das tarefas feitas, a marcação de tempo e de vezes para ir ao banheiro, a exigência de desempenho acima da qualificação, a submissão a tarefas inferiores à função desempenhada, a exigência de trabalhos complexos em tempo insuficiente, o desrespeito ou a imposição de crenças religiosas, filosóficas ou políticas.

As consequências também são as mais diversas e ocasionam graves danos à saúde física e mental da vítima, que podendo evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. De acordo com a pesquisa realizada, aponta para distúrbios

da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos.

As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do “mal estar na globalização”, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

Segundo levantamentos do Ministério Público do Trabalho no Brasil, as principais vítimas por grupos podem assim serem divididas: mulheres (sobretudo a mulher negra); homens: principalmente em virtude de raça ou etnia e orientação sexual; doentes e acidentados, indiferentes de sexo.

A sociedade atual caracteriza-se muito machista. Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas. Essa prática é mais frequente com as mulheres negras. Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética.

Curioso destacar que mulheres e homens reagem de maneira diferente, quando vítimas de assédio, sendo assim manifestado. As Mulheres: são humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.

Já os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Ideias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Eles ficam envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.

O fato é, que, em qualquer circunstância, indiferente do gênero e da motivação, o assédio moral desencadeia ou agrava doenças, e suas consequências podem mudar negativamente para sempre a vida da vítima e das pessoas que lhe são próximas.

#### **5.4 A atuação da Justiça e a necessidade de uma lei**

Conforme já destacado no decorrer do trabalho, não existe uma legislação específica que trata do assunto, fato que dificulta posicionamentos que tenham um formato único, ou seja, que deem segurança e clareza aos trabalhadores que são vítimas do assédio moral.

Entretanto, verifica-se, que o Poder Judiciário vem demonstrando com grande eficácia uma punição para este tipo de conduta praticada pelo empregador, desde que caracterizada, condenando-o a pagar indenizações decorrentes desta violência moral, que é praticada no ambiente de trabalho. Veja-se, a título de exemplo, os seguintes julgados:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil).

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "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".

"ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482

da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. (BRASIL, p.91,2007).

A despeito de tudo isso, não há uma legislação de âmbito nacional que se destine a tipificar o assédio moral e a delimitar suas consequências jurídicas. No caso, o conceito em análise advém de doutrinadores e estudiosos da área de psicologia.

A legislação brasileira, ainda carece de normas definidoras desse fenômeno. O legislador infraconstitucional não se ateve da complexidade do tema e da sua constante presença no ambiente de trabalho.

Nicolau (2004, p. 30) assevera que as legislações já existentes que regulam o assédio moral estão voltadas para o âmbito da Administração Pública. De todo modo, o fato é que não existe nenhuma regra que preveja o tipo de conduta do agressor, nem a quantidade de ofensas praticadas e nem tampouco o período de sua duração, para que seja caracterizada uma situação de assédio moral.

Em respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”.

O Código Civil Brasileiro dispõem nos artigos 186 e 187 :

Art. 186. “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto e 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”. (BRASIL,1988,online )

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes. O art. 482 refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o art. 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador. Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado.

Mas, nada disto, substitui, por obvio, a existência de uma lei federal uniforme, que trate especificamente e detalhadamente do assunto, isso porque um dos fatores que dificultam o trato legal com a situação e, conseqüentemente, a penalização por assédio está relacionado ao elevado grau de subjetividade em questão, bem como à dificuldade de verificação do nexu causal (ou seja, definir que a ocorrência do assédio levou ao adoecimento, por exemplo). Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva.

Desta forma, visando afastar a subjetividade do instituto acredita-se que só haverá benefícios em relação a criação de uma legislação que preveja com clareza todas essas situações que já foram levantadas pela doutrina e jurisprudência, vez que não se trata tão somente de uma agressão física ou verbal, mas de algo mais grave e degradante, totalmente contrário à dignidade da pessoa humana

### **5.5 Ações preventivas**

Além do próprio poder judiciário, existem diversos órgãos que desenvolvem trabalhos visando não apenas a sanção, mas também campanhas de divulgação e conhecimento pela população acerca de como o instituto deve ser tratado e evitado. São exemplos de instituições e órgãos que atuam nessa esfera e podem ser procurados: as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, os Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher, os Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher, a Comissão de Direitos Humanos, o Conselho Regional de Medicina e diversas Ouvidorias.

Entretanto, por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas, ainda que existentes, nem sempre serão suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho.

Assim, o ideal é que além da legislação, o assédio seja reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização.

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio moral.

Diversas políticas internas podem, assim, serem adotadas, tais como o estabelecimento de diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores do departamento de RH com seus colaboradores a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas; a criação de um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, dentre outras medidas que certamente em muito contribuirão e ajudarão a mudar o cenário atual acerca da prática do assédio.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo a análise do assédio moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, foi possível verificar que, ao longo do tempo, que os trabalhadores passaram por variadas formas de agressão aos seus direitos sociais e à sua própria dignidade, notadamente em razão do seu estado de dependência econômica, sendo que, por muito tempo, eles estiveram alheios às atenções do Estado.

O assédio moral, por exemplo, é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas somente passou a ser amplamente reconhecido na década passada, depois de uma série de estudos que, inicialmente, circunscreviam-se a fatos que ocorriam no âmbito das escolas. Posteriormente, os estudos se voltaram para as variadas formas de assédio moral praticadas no âmbito trabalhista e suas consequências para o trabalhador e no ambiente de trabalho.

Dessa forma, o assédio moral praticado no ambiente de trabalho espalha seus efeitos para o tecido social, influenciando negativamente as esferas privada e íntima do indivíduo vítima das agressões, e provocando, ainda, o surgimento de uma série de doenças relacionadas ao trabalho, como a depressão, o alcoolismo, as fobias, entre outras.

Portanto, é preciso que os empregadores observem o ambiente de trabalho, promovendo a conscientização dos empregados quanto ao assédio moral e quanto aos seus efeitos negativos, coibindo a sua prática e, ainda, punindo os eventuais agressores, inclusive mediante dispensa por justa causa, conforme a gravidade dos fatos apurados.

A empresa deve municiar seus ambientes de trabalho com mecanismos de defesa, em prol das eventuais vítimas do assédio moral, inclusive franqueando-lhes efetivos canais de comunicação para formalização de reclamações, instaurações de procedimentos internos de apuração de ilícitos e efetiva punição dos agressores.

Ademais, a prevenção contra o assédio moral no ambiente do trabalho pode ser feita pelo próprio trabalhador vitimado, o qual deve se informar a respeito do tema, inclusive para tomar ciência da existência dos órgãos e entidades incumbidas de atuar na fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista.

As principais consequências jurídicas do assédio moral são a possibilidade da rescisão indireta do contrato de trabalho, com o consequente pagamento das verbas resilitórias inerentes à dispensa sem justa causa, e a possibilidade de reparação pelos danos morais e patrimoniais sofridos.

Contudo, não há no ordenamento jurídico brasileiro dispositivo que trate exclusivamente do assunto em comento, devendo o legislador ordinário se mobilizar para criar mecanismo de proibição e tipificação das práticas vexatórias reiteradas que se configuram o assédio moral.

Assim, enquanto ainda não existe uma legislação específica sobre o assunto, a doutrina e a jurisprudência exercem importante papel para a solução dos variados conflitos que tratam da temática do assédio moral, traçando balizas seguras para o aplicador do direito.

Nesse sentido, também foi possível verificar que as ações envolvendo assédio moral propostas na Justiça do Trabalho têm sido decididas no sentido do reconhecimento do pedido da vítima, que demanda o assediador pela responsabilização civil dos danos sofridos em razão daquela prática.

Todavia, vale ressaltar que não será apenas a regulamentação do assédio moral que servirá para a solução dos problemas que gravitam em torno do tema, fazendo-se necessária a conscientização de todos os socialmente envolvidos no ambiente do trabalho, como empregadores, trabalhadores e sindicatos.

Por fim, conclui-se que é preciso desenvolver uma cultura organizacional de prevenção e combate ao assédio moral, para que assim haja efetivo respeito aos postulados da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL, Lei Complementar 116/ 2011 disponível em <<http://www.asiverde.com.br/attachments/article/91/Decreto%2046060%20-%20preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20puni%C3%A7%C3%A3o%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20%C3%A2mbito%20da%20Administr~.pdf>> Acesso em 04 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, texto promulgado em 05 de outubro de 1998. Vade Mecun Compacto de Direito Rideel/ Obra Coletiva da Editora Rideel .6 ed. São Paulo: Rideel, 2013.

\_\_\_\_\_. Lei Estadual 12.250/ 9 de fevereiro de 2006 disponível em <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html> acesso em 04 de novembro de 2015

\_\_\_\_\_. Lei Estadual 13.314/ 15 de outubro 2007 disponível em <http://www2.sad.pe.gov.br/> Acesso em 04 de novembro de 2015.

\_\_\_\_\_. Lei Estadual 3.921/2002 de 23 de agosto de 2002 disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument> acesso em 10 de outubro de 2015.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei 4742/ 2001 disponível em <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> Acesso em 04 nov. de 2015

\_\_\_\_\_. Lei 10.406, de 10.01.2002. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)> Acesso em: 13 jun 2015.

\_\_\_\_\_. SÃO PAULO (estado). Recurso conhecido e desprovido. PROC 00687-2006-002-10-00-5 RO - AC 3ª T - 10ª REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007 – DT.Julho 2007

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.  
HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEDUR, Jaqueline Matiazzo de Carvalho. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<http://jaquelinematiazzo.jusbrasil.com.br/artigos/193513604/o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-e-o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 10 out. 2015.

LIMA, Letícia Gonçalves Dias. **Assédio Moral e dano moral no trabalho** / Letícia Gonçalves Dias Lima *et al.*;org. Sérgio Augustin – Caxias do Sul, p. 416,Plenum, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2014

NICOLAU, Rodrigo Borges. Assédio moral e a reforma na legislação trabalhista. *In: Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, ano XV, n. 179, p.49-52, maio 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

RIO DE JANEIRO (estado). Lei Estadual 3.921/2002. Disponível em:

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROOSEVELT, Eleanor. **Ninguém pode fazer com que você se sinta. DISPONÍVEL EM: [http://pensador.uol.com.br/frase/NzE20A/Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento....](http://pensador.uol.com.br/frase/NzE20A/Ninguém_pode_fazer_com_que_você_se_sinta_inferior_sem_o_seu_consentimento....)**Acesso em: 10 nov.2015.

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

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 43 ed.atual.rev.e ampl. Por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Castello Branco. São Paulo : LTR, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado,2001.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica, 2005. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo, LTR 2011.