

**FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS**  
**IMESA – INSTITUTO MUNICIPAL ENSINO SUPERIOR DE ASSIS**  
Coordenadoria da Área de Ciências Gerenciais

## **ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS**

**THAÍS CRISTINE LEITE GONÇALVES**

**ASSIS**

**2009**

**FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS**  
**IMESA – INSTITUTO MUNICIPAL ENSINO SUPERIOR DE ASSIS**  
Coordenadoria da Área de Ciências Gerenciais

## **ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS**

**THAÍS CRISTINE LEITE GONÇALVES**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a orientação do Professor Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**ASSIS**

**2009**

**FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS**  
**IMESA – INSTITUTO MUNICIPAL ENSINO SUPERIOR DE ASSIS**  
Coordenadoria da Área de Ciências Gerenciais

## **ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS**

**THAÍS CRISTINE LEITE GONÇALVES**

### **Banca Examinadora**

---

**Profª. Ms. Maria Beatriz Alonso do  
Nascimento (Examinadora)**

---

**Profº Ms. Eduardo Augusto Vella  
Gonçalves (Examinador)**

---

**Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti  
(Orientador)**

“Quero, um dia, poder dizer às pessoas que  
nada foi em vão...

Que o amor existe, que vale a pena se doar às  
amizades e às pessoas”.

MÁRIO QUINTANA

# DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus pais, Aléssio e Roseli, pela sua compreensão, carinho e paciência.

Aos meus irmãos, Aléssio Rafael e Danielle Fernanda, pelos seus dias de afeto, carinho e amor.

A Deus, pela paciência de me permitir cair e levantar, sempre com uma expectativa de um novo amanhecer.

À minha madrinha e tia, Lucinéia Gonçalves, pelo apoio moral, pelo carinho, afeto e respeito obtidos ao decorrer dos dias.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais pelos dias de incentivo, carinho, e que sempre me deram força para nunca desistir de meus sonhos.

Aos professores que sempre contribuíram com muita sabedoria e profissionalismo em minha formação. Em especial ao professor Luiz Antonio Ramalho Zanoti, pela sua compreensão, afeto, generosidade, determinação e, principalmente, por seu apoio.

Aos meus amigos, Gabriela, Mônica, Nádia Ranke, Estela Maris, Adalgisa, Rafael Gomes, Suelen Luna, Lucas Damaceno, Fabrício Bastos, Ana Paula Fernandes, Emanuel Ângelo, pelos dias de incentivo, amizade, companheirismo nos momentos bons e ruins.

E, principalmente, a Deus, por me permitir conhecer estas pessoas maravilhosas e dividir com elas esta conquista tão importante em minha vida.

## RESUMO

Este trabalho aborda o assédio moral no ambiente de trabalho e nas empresas, sua caracterização, as principais consequências e o amparo da legislação em casos dessa natureza. Entendemos que o assédio moral trata-se de uma forma de desrespeito aos princípios da Dignidade da Pessoa Humana e dos Direitos do Homem. A repercussão do assédio moral na sociedade atinge a pessoa, e conseqüentemente há uma queda em sua produtividade. Gera-se um ambiente desestruturado e daí a importância das empresas adotarem programas de prevenção, com primazia do diálogo e da instalação de canais de comunicação, a fim de refletir sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal e que valorize e respeite à Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos do Homem.

**Palavras-chave:** Assédio Moral, Dignidade da Pessoa Humana, Relações de Trabalho, Empresas

## ABSTRACT

The subject of the present study is to reflect towards the *bullying* at work, its characterization and the main consequences in result. We understand that the practice of bullying is a kind of disrespect to the Human Rights once it violates the principles of human dignity. The repercussion of bullying in the society damages the person, and consequently its productive performance at work. A disrupted work environment is something that must concern the company in order to adopt prevention programs, aiming the dialogue and to reflect about the people management in the processes of organizational changes. The prevention of bullying at work must be considered as a valorization of the Humans Rights and the principles of human dignity.

**Key words:** Bullying, Human Dignity, Work relationships, Companies and work enviroment

## RESUMEN

El trabajo trata de lo tema de la intimidación en el trabajo y en empresas. También trata de su definición, y los aspectos históricos de los derechos humanos, siendo la intimidación una afronta a estos derechos. Cada vez más há habido muchos câmbios y expandindose en ela sociedad y en la organización de trabajo. Así, la persona humana non si puede sentir en restricción moral y non si puede haver caída de su productividad de trabajo en trabajo. Las empresas, por su vez, deben, hacerlo el posible para garantizar a organización de su ambiente y respetar los derechos del trabajo e los derechos de la dignidad humana.

**Palabras chave:** Intimidación en el trabajo, La Dignidad de la Persona Humana, Relaciones de Trabajo, Empresas

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I – A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA</b>	
1.1. ASPECTOS GERAIS.....	12
1.2. ORIGENS E ASPECTOS HISTÓRICOS.....	14
1.3. OS DIREITOS DO HOMEM E O PAPEL DO ESTADO.....	16
<b>CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL: CARACTERIZAÇÃO E LEGISLAÇÃO</b>	
2.1. PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE O TEMA.....	20
2.2. DEFINIÇÕES DO TERMO.....	21
2.3. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	22
2.4. O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO .....	24
2.5. ASPECTOS JURÍDICOS NO BRASIL .....	26
2.5.1. AS DECISÕES JUDICIAIS.....	29
<b>CAPÍTULO III – O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>	
3.1. ABORDAGEM DO TEMA NO DIREITO DO TRABALHO.....	31
3.2. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E NAS EMPRESAS.....	33
3.3. TIPOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	35
3.4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	35
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	39
<b>REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS</b> .....	40

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo tratar do assédio moral no ambiente de trabalho e nas empresas – como uma das formas de desrespeito aos princípios da Dignidade da Pessoa Humana e dos Direitos do Homem.

Salientamos ainda a importância do tema uma vez que as consequências da prática do assédio moral nas organizações e relações de trabalho implicam em situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Estes casos trouxeram à sociedade a preocupação de buscar amparo na Lei, de forma que se pudesse garantir o respeito aos direitos do trabalho e, especialmente, aos direitos da dignidade da pessoa humana.

Assim, no primeiro capítulo trataremos dos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana, em seus aspectos históricos, além da evolução das sociedades e dos estados de direito democrático, e a intervenção do estado na garantia dos direitos do homem.

No segundo capítulo abordaremos o assédio moral em sua definição, caracterização, os estudos sobre o assunto e como as legislações estrangeiras e brasileiras se posicionam acerca da questão.

No terceiro e último capítulo iremos apreciar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho, relacionando-a com os direitos do trabalho e refletindo acerca das consequências do assédio moral para a pessoa humana.

## CAPÍTULO I – A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

### 1.1. ASPECTOS GERAIS

O princípio da dignidade da pessoa humana, segundo Mota (2008, p. 1), “obriga ao inafastável compromisso com o absoluto e irrestrito respeito à identidade e à integridade da pessoa humana”. Este é um princípio do qual, como prossegue mostrando a autora, podem-se deduzir algumas consequências explícitas que resultam, por exemplo, de determinadas experiências com seres humanos que poderiam gerar aberrações.

A dignidade da pessoa humana não aceita, por exemplo, no contexto das empresas a partir da competitividade de mercado, tampouco em outros contextos, que seres humanos sejam usados com o intuito da plena satisfação material. Tal circunstância fere diretamente o princípio fundamental da dignidade humana, que claramente estabelece que a condição de todo ser humano deve sempre ser reconhecida e protegida.

Pelegri (2004, p. 5), refletindo sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, afirma que ele “surge como uma conquista em determinado momento histórico”, e, assim sendo, “(...) trata-se de tutelar a pessoa humana possibilitando-lhe uma existência digna.”

A dignidade da pessoa humana, nessa perspectiva, e na própria noção de *dignidade*, nos termos de Schiefer, deve ser entendida como:

[...] atributo intrínseco da essência da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente. A dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois é um desses conceitos a priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana (SCHIEFER, 2008, p. 2)

Desse modo, o respeito à dignidade do ser humano e a garantia ao atendimento de suas necessidades devem ser compreendidos de maneira mais ampla. Isto assim se justifica uma vez que todos os seres humanos possuem como direito fundamental, o do

respeito à vida. Acrescenta-se a isso o entendimento de que os seus direitos devem ser preservados e a sua própria condição social e econômica também seja respeitada.

Este entendimento sobre os direitos humanos está historicamente presente nos mais diversos contextos. Zanoti, partindo do contexto da ordem econômica e das preocupações sócio-ambientais da contemporaneidade, destaca que:

Na última década do século XX, a partir da Declaração sobre o meio ambiente e desenvolvimento, firmado por ocasião da realização da Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente e desenvolvimento em 1992, no Rio de Janeiro, fortaleceu-se a preocupação para que o homem tivesse um meio ambiente preservado, ecologicamente sustentável [...] sem o pleno gozo dos direitos humanos estaria comprometido para si e para novas gerações. (ZANOTI, 2009, p. 119)

Assim, então, é possível compreender, conforme nos mostra o autor, que, em consequência da Conferência das Nações Unidas, realizada no último século, o homem vislumbrou o amadurecimento de suas ideias no que diz respeito à necessidade da preservação do meio ambiente.

O homem passou, desse modo, a considerar de forma importante a exigência de uma ação mais comprometida com o propósito de se construir um meio ambiente mais ecológico, no qual ele próprio (homem) pudesse estabelecer um novo sentido, deixando de lado a sua preocupação material.

A partir do fortalecimento dessas ideias, no sentido da construção de um novo ambiente, o homem assim também entendeu que teria a chance de redefinir o seu espaço – podendo viver melhor; poupando muito da matéria-prima retirada das matas; proporcionando bem-estar de vida e um ar mais puro; e permitindo a construção de um mundo também melhor.

Com esse novo momento de reflexão, a oportunidade do homem re-pensar o seu espaço foi acompanhada da mesma forma pela necessidade de que o homem lançasse novo olhar sobre a sua existência e sobre o futuro de suas próximas gerações.

Nesse sentido, o próprio pensamento do filósofo alemão Immanuel Kant (Apud ABBAGNANO, 1962) nos expõe que:

O que tem preço pode ser substituído por alguma coisa equivalente; O que é superior a todo preço e, portanto, não permite nenhuma equivalência, tem uma dignidade. Substancialmente, a dignidade de um ser racional consiste no fato de que ela não obedece a nenhuma lei que não seja instituída por ele mesmo. A Moralidade como condição da dignidade do homem e moralidade e humanidade são as únicas coisas que não tem preço [...]

Partindo, então, do pressuposto de que a dignidade da pessoa humana não tem nenhum valor tipo de compra ou troca, e sabendo-se que só se é obtido preço aquilo que se pode ser considerado comprável, não é concebível a ideia de que seres humanos sejam tratados como objetos, nem que sejam utilizados com fins de satisfação material por empresas.

Não se pode conceber, tampouco, que empresários lancem mão, como um diferencial competitivo do mercado de trabalho do mundo contemporâneo, de um ato considerado tão impróprio para com a dignidade humana.

## **1.2. ORIGENS E ASPECTOS HISTÓRICOS**

A preocupação com a dignidade humana é considerada um capítulo importante da história humana, surgindo no início do último século. Sua gênese encontra-se no Estado Democrático de Direito, a partir do momento histórico em que se assistiu ao nascimento de destacadas lutas sociais, que tiveram maior ênfase após o final da Primeira Guerra Mundial.

Dentro desse contexto, o que se viu, então, foi a inauguração de um novo estado de reflexão sobre as mazelas sociais deixadas pelas duas grandes Guerras Mundiais. Assim, logo após a 2ª Guerra, em 24 de outubro de 1945, foi fundada a Organização das Nações Unidas (ONU), como uma instituição internacional formada por 192 Estados soberanos, para manter a paz e a segurança no mundo, fomentar relações cordiais entre as nações, promover progresso social, melhores padrões de vida e trazer à luz a valorização dos princípios dos Direitos Humanos. Os membros são unidos em torno da Carta da ONU, um tratado internacional que enuncia os direitos e deveres dos membros da comunidade internacional.

Trata-se de um momento histórico de reflexão e de consequentes lutas pelo reconhecimento do valor da pessoa humana e dos direitos humanos. Nesse sentido, Zanoti (2009, p. 118) observa que:

Na verdade, em 1879 já havia sido lavrada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Todavia, a evolução natural dos acontecimentos sofreu revés por ocasião da Segunda Guerra Mundial, diante dos episódios que produziram profunda desvalorização do ser humano, especialmente dos homens que, ao ver de Hitler, pudessem comprometer a formação de uma raça Ariana perfeita, o que resultou na extinção de seis milhões de Judeus.

Apontando, então, o autor que, no ano de 1879, já havia sido concedida a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, ele nos mostra que o episódio da Segunda Guerra Mundial resultou num retrocesso humano e o que se teve marcado foi um momento de profunda desvalorização do ser humano. O massacre de cerca de seis milhões de Judeus, como resultado, representou, assim, um dos momentos mais trágicos da história da humanidade.

Sobre o direito à uma vida digna e as lições deixadas pela História, Rocha reflete que:

Os desastres humanos das guerras, especialmente aquilo que assistiu o mundo no período da Segunda Guerra Mundial, trouxe, primeiro, a dignidade da pessoa humana para o mundo do direito como contingência que marcava a essência do próprio sociopolítico a ser traduzido no sistema jurídico (ROCHA, 2004, p. 22-34).

A intervenção do Estado, inserindo-se no âmbito sócio-político e do direito, veio para que se pudesse evitar a construção de um cenário de terror e barbárie ainda maior.

Naquele momento histórico, muitas pessoas se encontravam diante de um quadro social e econômico praticamente desumano. Aqueles que não foram encontrados mortos, estavam abaixo da linha de pobreza, ou cada vez mais próximos daquilo que lhe era mais valioso que é a dignidade humana.

A Constituição Brasileira de 1988 (Carta Magna), com o intuito de instaurar um regime político democrático no Brasil, introduziu progressos na concretização legislativa das garantias e direitos fundamentais. Desde o seu preâmbulo, a Constituição de 1988 apresenta um sistema de direitos e garantias fundamentais. No entanto, é a primeira

vez que uma Carta destaca os objetivos básicos do Estado, todos consagrados no art. 3º, no qual uns se preocupam em assegurar os valores da dignidade e do bem-estar da pessoa humana, ou seja, promover a dignidade da pessoa humana, princípio previsto no art. 1º e comum ao Estado Democrático de Direito brasileiro e aos direitos fundamentais. Ainda mais, a dignidade da pessoa humana representa a unidade do sistema de valores sociais constitucionais.

### **1.3. OS DIREITOS DO HOMEM E O PAPEL DO ESTADO**

O homem foi concebido para viver em sociedade, dentro de um grupo social que o acolhe, e perante o qual tem direitos e obrigações. Assim, nos termos de Campos (Apud SORMANI, 2004, p. 3), “O homem é um ser social. Sua sobrevivência depende do convívio com outros seres humanos, sendo a vida social uma decorrência própria da natureza humana” .

Não existe ser humano que não viva em sociedade, pois o convívio mútuo desempenha papel fundamental para a sobrevivência do homem. Sem o convívio em sociedade, o ser humano se torna desconhecido e desprovido de identidade, permanecendo alheio aos acontecimentos e processos sociais e históricos. A sociedade permite ao homem a sua existência e sobrevivência, por meio de interações e relações de troca.

A intervenção do Estado, no âmbito sócio-político e do direito, no contexto dos desastres humanos resultados das duas grandes Guerras Mundiais, se destacou pela aplicação de sanções como forma de impedir a exploração do homem e o retrocesso das relações sociais .

E esse poder considerado regulador a que se refere-se ao Estado, a partir daquele momento, serviu para preservar a dignidade da pessoa humana e os princípios e costumes a serem reconhecidos pelas nações, buscando a evolução natural da consciência humana a partir das experiências vividas.

A preservação dos direitos do homem e da dignidade humana, através da tolerância entre os povos, então, passou a ser uma preocupação das sociedades.

Acerca dessa questão, TESSLER<sup>1</sup> (2005, p. 7), afirma que:

As formas de vida só importam e são valiosas e merecem ser respeitadas, toleradas se sustentam e exprimem a individualidade humana. Toda a democracia necessita de certa dose de homogeneidade para concretizar a liberdade e a igualdade.

Nessa mesma perspectiva, Bobbio (1992, p. 3) sustenta que “a paz e a democracia estão intimamente vinculados à dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais”.

Tratando acerca do respeito e da eficácia em relação a órgãos públicos e ainda sobre as dificuldades de concretização na esfera privada, o autor prossegue refletindo sobre a paz, a democracia e também a dignidade e direitos humanos, e destaca que “são três momentos necessários; sem um deles, dificilmente se asseguram os demais” (BOBBIO, 1992, p. 3).

A propósito da dignidade humana devemos ainda salientar que estão previstos todos os direitos necessários aos ser humano. A eficácia destes direitos, por sua vez, presume a participação dos órgãos públicos e das pessoas jurídicas.

A dignidade, enquanto qualidade moral que infunde respeito ao homem, revela-se intrinsecamente essencial para a vida, sendo, um direito democrático, fundamental e insubstituível. Sem dignidade, a garantia de um “viver seguro” dificilmente poderá ser alcançada.

Assim, o ser humano que vive desprovido de condições de uma vida digna está inevitavelmente sujeito a riscos. Fragiliza-se, e pode ser alvo de intenções de caráter incerto, duvidoso, e cujos propósitos visem eventualmente à exploração, o abuso, ou ainda mesmo a mera satisfação material.

---

<sup>1</sup> Artigo de Marga Inge Barth Tessler sobre a *Dignidade da Pessoa Humana, Direitos Fundamentais e Multiculturalismo*, produzido a partir do Seminário realizado, em 29.11.2001, pelo professor Nythamar Fernandes de Oliveira, e a partir das ideias de John Rawls a respeito da tolerância dos povos não-liberais e do direito dos povos.

Sem dignidade, um ser humano é submetido, como muitas vezes se pode constatar, a opressões de empresas que utilizam métodos antigos de exercer o seu poder, oprimindo os seus funcionários.

Não apenas nesse contexto, mas também no contexto das relações humanas entre os povos, se deve entender, como nos ensina Perelman (1996, p. 3), que “o respeito pela dignidade humana é considerada hoje um princípio geral comum a todos os povos civilizados”.

Levando em consideração esse pensamento de que a dignidade do ser humano trata-se de um bem comum a todos, não deveríamos nos deparar, nos dias atuais, com a falta de tratamento adequado ao ser humano ou atos até mesmo desumanos, principalmente pelo fato de que, atualmente, vivemos em uma era na qual o homem conta com maiores oportunidades (do que no passado) de viver e trabalhar mais dignamente.

Desse modo, a consciência acerca dos Direitos do Homem e do Cidadão se evidencia como uma evolução natural humana, e cuja essência está no propósito de situar todos os indivíduos num mesmo plano de entendimento. Isto, no sentido de que, independentemente da classe social ou origem, a todos deve ser respeitado o princípio da dignidade.

A consciência acerca do respeito pela dignidade humana e sobre o princípio de sua defesa, como Sérgio Ferraz nos ensina:

(...) é a base da própria existência do Estado brasileiro e, ao mesmo tempo, fim permanente de todas suas atividades. É a criação e manutenção das condições para que as pessoas sejam respeitadas, resguardadas e tuteladas, em sua integridade física e moral, asseguradas o desenvolvimento e a possibilidade da plena concretização de suas potencialidades. (Apud MOTA, 2008)

Nesse sentido, o homem deve preservar a sua dignidade, enquanto valor e princípio humanos, a fim de que ele possa viver em sociedade e perante as outras pessoas. Ao Estado cabe, portanto, apresentar e viabilizar condições para isso e para que as pessoas possam viver dignamente e serem reconhecidas em seu meio.

O Estado tem, desse modo, como papel assegurar que a dignidade da pessoa humana não seja exposta a abusos ou violação, nem a condições sociais subalternas. E mesmo que deve competir ao homem a tarefa de proteger a sua vida, o Estado tem como dever oferecer parâmetros que orientem a sobrevivência do homem.

## CAPÍTULO II – ASSÉDIO MORAL E OS DIREITOS DO TRABALHO

### 2.1. PRIMEIROS ESTUDOS SOBRE O TEMA

O assédio moral trata-se de um tema “novo” no que diz respeito aos estudos científicos, uma vez que na história das sociedades sempre houve, de certo modo, formas de assédio moral – e os estudos que vem sendo realizados acerca desse assunto são relativamente recentes.

Na Itália, os primeiros estudos sobre o assédio moral foram realizados pelo pesquisador alemão lá radicado, Harald Ege, publicados em 1996, no idioma italiano. As pesquisas foram realizadas através da Universidade de Bolonha. Ege fundou e é presidente da PRIMA (associação italiana contra o *mobbing* e *stress* psicológico). É uma associação sem fins lucrativos cujo objetivo é divulgar, formar, assistir e intervir nos casos de assédio moral, desde os trabalhadores até os superiores hierárquicos e executivos.

O *mobbing*, na Itália, consiste em tema que vem se destacando em estudos pioneiros, formando especialistas sobre o mesmo, e sendo objeto de discussões e debates em seminários e encontros designados para este fim, além de desfrutar cada vez mais de espaço privilegiado nos meios de comunicação em geral e em revistas especializadas, mormente a partir do reconhecimento de casos concretos pelos tribunais italianos.

De acordo com Guedes (2003, p. 5), há, na Itália, vários livros sobre o assédio moral, a exemplo das obras de Alessandro e Renato Gilioli (jornalista e neuropsiquiatra), Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio.

A obra mais conhecida sobre o assédio moral, prestando imensa contribuição ao estudo dessa matéria é, sem dúvida alguma, a da psiquiatra Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano*, que em pouco tempo foi traduzida para diversos idiomas e constituiu-se em best-seller. Esta obra, na França, motivou trabalhadores a se manifestarem em protesto, junto aos seus empregadores, exigindo respeito à sua dignidade contra o assédio moral. A autora recebeu grande volume de cartas de trabalhadores relatando as próprias experiências com o assédio moral e o

stress, inspirando-a, algum tempo depois, a escrever e publicar outra obra, cujo título é Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral.

## 2.2. DEFINIÇÕES DO TERMO

O Houaiss (2007) define a palavra “assédio” como *insistência, impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém*. “Assediar”, por sua vez, significa abordar súbita ou inesperadamente; perseguir com propostas; sugerir com insistência; ser importuno ao tentar obter algo; molestar, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia no trabalho, que em 1984 efetuou o primeiro estudo sobre o assunto “assédio moral”, quando identificou o fenômeno e o nominou *mobbing*. Segundo Leymann (apud TARCITANO & GUIMARÃES, 2004. p. 5-6), trata-se de uma:

(...) deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Segundo Leymann (1997) para se falar em *mobbing*, o fenômeno deve compreender pelo menos uma das 45 formas de comportamento descritos no Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), desenvolvido e validado pelo autor em 1990: a) ataques à vítima através de medidas organizacionais; b) ataques às relações sociais da vítima, com isolamento social; c) ataques à vida privada da vítima; d) violência física; e) ataques às atitudes da vítima; f) agressões verbais; e g) rumores sobre a reputação da pessoa.

O sentido técnico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, no mundo do Direito, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. O termo em francês *harcèlement moral* tem em assédio moral o seu correspondente. No

inglês britânico, o termo *bullying* (prática da tirania, tiranizar) é o correspondente mais próximo. No inglês americano, encontra-se o termo *mobbing* (molestar), usado pelos alemães, italianos, e também pelos países escandinavos.

De acordo com Cohen (apud COLETA e MIRANDA, 2002), o termo “assédio moral” (no ambiente de trabalho) surgiu em setembro de 1998, quando a psicanalista francesa Hirigoyen lançou, na França o livro publicado no Brasil, em 2000, sob o título *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Nesse livro, mais calcado pelo lado da vitimologia do que da psicanálise, a autora explora e define esta forma de assédio como:

(...) toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRYGOYEN, 2001, apud AGUIAR, 2006, p.27).

### **2.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDO MORAL**

A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos se manifesta de forma tácita (sutil, discreto), através de gestos e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação.

Em outros casos, mais graves e evidentes, o assédio moral se manifesta de forma expressa (explícita), através de determinações claras e diretas do assediador. Por exemplo, no ambiente de trabalho e nas empresas, pode ser o caso de o empregador vir a deixar o empregado isolado numa sala e sem trabalho, ou modificar suas atividades profissionais, determinando a realização de tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade.

O assediador demonstra, na maioria dos casos, preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar o desmonte de sua estratégia, bem como, o revide pela vítima. São manifestações dessa natureza os sorrisos, os trocadilhos, jogos de palavras de cunho sexista, indiferença, movimento com os ombros, olhares de

desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima etc.

Outras formas podem se dar através da fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação, pois, o assediador não costuma honrar seus atos, sendo comum se defender, quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranóia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos alegados (MENEZES, 2003, p. 34).

O professor sueco Heinz Leymann estabeleceu que para a caracterização do assédio moral (mobbing) é necessário que as condutas visando a humilhação da vítima se repitam pelo menos uma vez por semana durante pelo menos seis meses, denominando de psicoterror esse tipo de violência. Examinou as consequências do mobbing particularmente no âmbito neuropsíquico sobre as pessoas expostas a tratamento humilhante no trabalho.

Não há, todavia, como aceitar, sempre, os requisitos mencionados por referido professor para a caracterização do assédio moral, já que é possível vislumbrá-lo em atos isolados, não como regra evidentemente, e até mesmo nas fases pré-contratual e pós-contratual.

Com efeito, a depender da gravidade e intensidade da conduta que expõe a vítima à humilhação, não se pode sustentar a necessidade de reiteração mínima durante seis meses, com frequência de pelo menos uma vez por semana.

Suponha-se, para ilustrar, o caso de um trabalhador que move uma demanda em face do seu empregador postulando pagamento de horas extras, e, a partir do conhecimento da ação trabalhista, esse passa a maltratá-lo de forma violenta, expondo-o a situações de vexame perante seus colegas, com advertências verbais públicas, com rebaixamento de funções, com retirada dos meios materiais necessários ao exercício de sua atividade profissional e proferindo palavras de baixo calão ou adjetivos nada honrosos.

Nesta situação, não há porque exigir-se frequência semanal de uma vez e duração mínima de seis meses nesse tipo de atitude do empregador ou de seus prepostos, para se caracterizar assédio moral de gravidade tal que leve à desestabilização emocional e psicológica da vítima, fragilizando-a e desmanteando-a, inclusive forçando-a a se ver na condição de abandonar o serviço ou pedir demissão.

Trata-se de um processo e não de um ato isolado. O objetivo do assédio moral, portanto, é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e, perante a si mesma. Quando praticado pelo superior hierárquico, tem a clara finalidade de forçar um pedido de demissão, ou a prática de atos que possam ensejar a caracterização de falta grave, justificando uma dispensa por justa causa (GUEDES, 2003, p. 35).

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (GUEDES, 2003, p. 38).

## **2.5. ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO**

A legislação pioneira sobre o assédio ou coação moral é da Noruega que, em sua regulamentação trabalhista, de 1977, proíbe o assédio em geral.

A França, embora já tivesse preceitos legais capazes de enquadrar o assédio moral, adotou modelo legislativo específico em janeiro de 2002, acrescentando em seu Código do Trabalho (art. 122-49) tipos de artimanhas reiteradas de assédio moral, cujo objeto ou efeito é a degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra os direitos e dignidade do trabalhador, alterar sua saúde psíquica, mental ou comprometer

seu futuro profissional.

Assinala a legislação francesa que nenhum assalariado poderá ser punido, despedido ou discriminado, de forma direta ou indireta, especialmente em matéria de salário, formação profissional, reclassificação, transferência ou remoção, qualificação, promoção profissional, alteração de contrato, pelo fato de ter sofrido ou se insurgido contra o assédio moral, testemunhado ou relatado estas situações.

Foram estabelecidas também sanções para todo trabalhador que praticar assédio moral contra outro. A nova legislação trabalhista francesa disciplinadora do assédio moral concede à vítima a possibilidade de valer-se da mediação, antes da via judicial.

Esse comportamento levou a França a alterar também o artigo 222-33-2, do seu Código Penal, castigando o assediador com um ano de prisão e multa de quinze mil euros. A legislação francesa é de inegável utilidade ao tratar do encargo probatório. Considera suficiente que o empregado apresente os elementos de fato, deixando supor a existência do assédio e, ao empregador compete provar que as decisões incriminadas são justificadas por elementos objetivos estranhos ao assédio. Os doutrinadores franceses têm considerado louváveis essas disposições, principalmente em face das consequências irreversíveis que o assédio moral poderá acarretar, entre as quais o suicídio.

Já a Suécia, país pioneiro na edição de normas sobre a temática, publicou em 1993 uma ordenação definindo o assédio moral como repetidas ações reprováveis ou negativas de várias maneiras, dirigidas contra determinado empregado ou empregados, de forma ofensiva, capazes de provocar sua exclusão da comunidade laboral. A Ordenação Sueca focaliza o assédio como risco laboral e apresenta um caráter essencialmente técnico preventivo.

A Bélgica também possui legislação sobre o assunto. A referida legislação é de 11 de junho de 2000, e visa a combater a violência no trabalho, incluindo nesse contexto o assédio moral e o sexual no local de trabalho. O assédio moral é ali definido como todo tipo de condutas abusivas e repetidas, de qualquer origem, que se manifestam mediante palavras, comportamentos, atos, escritos ou gestos que visem atentar contra a personalidade, a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador ou pôr em

perigo seu emprego ou ainda criar um ambiente degradante, humilhante e ofensivo. A mencionada lei estabelece a exigência de medidas preventivas, formativas e informativas a serem tomadas pelo empregador, assim como procedimentos para atuar diligentemente, quando evidenciado o assédio moral. Exige-se que as empresas tenham um conselheiro destinado a solucionar problemas advindos dos riscos sociais no seu conjunto, entre os quais poderão ser incluídos o assédio moral e o assédio sexual. O trabalhador tem direito a recorrer aos procedimentos internos ou judiciais, sendo-lhe facultado ajuizar a ação pessoalmente ou por meio do sindicato de sua categoria profissional.

No Reino Unido tramita projeto de lei sobre a dignidade no trabalho. Segundo pesquisa feita pelo Instituto de Ciência e Tecnologia de Manchester de um terço à metade das doenças provocadas por estresse são geradas por assédio no emprego (Workplace Bullying, Andy Ellis), sendo que 1 entre 8 empregados no Reino Unido já sofreu esse terror psicológico, o que equivale a 3 milhões de empregados assediados, num total de 12 milhões de trabalhadores europeus vítimas do assédio moral.

Já a doutrina espanhola alerta para o assédio moral no serviço público, onde as despedidas são mais difíceis e as chefias são cargos políticos, ocupados por pessoas de baixo nível de formação, que se negam a trabalhar com funcionários independentes que não se prestam à subserviência.

## **2.5. ASPECTOS JURÍDICOS NO BRASIL**

A legislação específica sobre o assunto ainda está em fase de construção no Brasil. Não obstante a isso, o que já existe tem permitido ao Poder Judiciário à entregar-se na prestação jurisdicional quando provocada. Assim é que a Carta Magna de 1998 preconiza que o Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), reafirmando, ainda, o art. 193, que: "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a

justiça sociais", cabendo ressaltar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir discriminados no artigo seguinte são apenas enumerativos, indicativos, comportando a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, caput). Tem-se também o artigo 483, da CLT:

O art. 483 da CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato, por não cumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, acumular outros pedidos indenizatórios resultantes da relação de trabalho, tais quais, por exemplo, a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal) e ou em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º, inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa). Não há que se falar sequer que os créditos trabalhistas resultantes da rescisão contratual autorizada pelo dispositivo celetário indicado já cubra também a indenização decorrente do assédio moral. Este entendimento encontra-se já superado pelos reiterados pronunciamentos do C. STF, no sentido de que é acumulável a indenização por dano material, com a de dano moral.

Segundo Spacil et al (2007, p. 13), a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles. Assim, no caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio) apenas, isso porque não há como se produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação.

Há, também, a Portaria n. 604 do Ministério, do Trabalho e Emprego, de 1º de junho de 2000, que instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. O art. 2º, II, da referida Portaria atribui competência ao referido núcleo para propor estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho. Seu inciso IV do art. 2º, por sua vez, dispõe que compete aos Núcleos celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando a sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação.

No âmbito federal cumpre mencionar o Projeto de Lei nº 5970/2001, de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PC do B – CE); o Projeto de Lei nº 4591/2001, de iniciativa da

deputada Rita Camata (PSDB-ES) e o Projeto de Lei nº 4.742/2001, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE). O primeiro altera o art. 483, da CLT, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o empregado, a seu cargo, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de trabalho, bem como trata de particulares indenizatórias a favor do empregado por força do ato de coação moral contra sua pessoa.

O segundo modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática do assédio moral no âmbito do serviço público federal e cominando com pena que vai da singela advertência até a demissão, esta em caso de reincidência.

O terceiro introduz o artigo 136-A, no Código Penal, tipificando o assédio moral da seguinte maneira:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Nos âmbitos estadual e municipal, temos leis e projetos de lei, que, na verdade, conforme preconiza Nascimento, são normas administrativas que visam a regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratos meramente, eis que compete unicamente à União legislar sobre o Direito do Trabalho, conforme dicção do art. 22, I, da Constituição Federal.

Na legislação previdenciária há o reconhecimento como doença profissional ou do trabalho àquelas relacionadas aos transtornos mentais e com o trabalho. Assim, a lei 8.213/91 dispõe que são beneficiários do regime de previdência social os portadores dos seguintes transtornos: a) Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso do álcool, Alcoolismo Crônico (relacionado com o Trabalho); b) Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação, Estado de "Stress" Pós-Traumático; c) Outros transtornos neuróticos especificados "Neurose Profissional"; d) Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos; f) Sensação de Estar Acabado "Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional".

Entendemos que, enquanto ausente a legislação específica, as Convenções Coletivas poderão ser um instrumento eficaz para estabelecer o conceito de assédio moral, com as infrações e sanções nesse terreno, além das medidas destinadas a evitar essa prática. No Brasil o SEMAPI – Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul, em sua convenção coletiva, na cláusula 81<sup>a</sup>, trata do assunto. Textualmente, a cláusula em questão estabelece:

Constrangimento moral: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados. Parágrafo único: Nos casos de denúncia por parte do trabalhador, será formada uma comissão paritária de 6 (seis) membros, SEMAPI/Entidades abrangidas, excluída a empregadora denunciada, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

O contrato do trabalho – isto muitas vezes esquecido – comporta, com absoluta primazia, a obrigação de respeito à dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalhador antes é humano e cidadão. Acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. Por mais que o mercado queira inverter esta lógica, a consciência humanística não o permite.

### **2.5.2. AS DECISÕES JUDICIAIS**

Algumas decisões judiciais de que se tem conhecimento, como por exemplo, o primeiro caso, em 2002, em Vitória, e outro, em 2003, em Campinas, quando o Tribunal Regional do Trabalho daquela região negou recurso de uma empresa e confirmou sua condenação por assédio moral sentenciada pelo juízo de primeira instância, em sua essência tem se baseado ao necessário e integral respeito à dignidade da pessoa humana, assegurando-se a todos um ambiente de trabalho salutar em todos os níveis.

Os juízes em decisões dessa natureza consagram, assim, a Constituição Federal de 1988 (Magna Carta) que, em seu artigo 1º elege como fundamento do Estado Democrática de Direito a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho (inciso IV), e assegura a prevalência do interesse social sobre o mero interesse particular do lucro (artigos 5º, inciso XXIII e 170, inciso III), dispondo que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (artigo 193).

A Magna Carta, valorizando a dignidade da pessoa humana e enaltecendo o valor social do trabalho, abriu portas para a possibilidade da busca de indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem, de acordo com o seu Inciso V, artigo 5º. Desta forma, o dano moral é aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, isto é, os bens de foro íntimo da pessoa (honra, liberdade, intimidade e imagem).

## **CAPÍTULO III – O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Todo ser humano tem necessidades básicas cuja satisfação, no ambiente em que ele está inserido, implica no respeito à sua dignidade. Uma das necessidades do homem é o seu direito ao trabalho, e, principalmente, o direito de trabalhar em um ambiente em que se resguarde de “assédios” de toda natureza, inclusive, o moral .

### **3.1. ABORDAGEM DO TEMA NO DIREITO DO TRABALHO**

Os primeiros órgãos a surgirem no Brasil relacionados com o direito do trabalho foram os Tribunais Rurais, instituídos, em 1922, na cidade de São Paulo. Sua composição era definida a através de um Juiz de Direito da Comarca, um representante dos fazendeiros e outro representante dos trabalhadores .

O Direito do trabalho é um ramo especializado das ciências consideradas jurídicas e possui contato com os outros ramos do direito, entre eles o Direito Previdenciário, o direito civil, o direito comercial e o direito constitucional. A palavra *principio*, vem do latim, que significa proposição que se põe no início de uma dedução, e que não é deduzida de nenhuma outra, e admitindo, provisoriamente, como algo inquestionável .

Sabemos que os princípios possuem força normativa, que dão sentido as normas, suprimindo assim as lacunas existentes e orientando quanto a aplicação e interpretação das mesmas. Alguns dos princípios encontram-se de forma implícita na lei; já os outros, por não serem tão relevantes, são meramente doutrinários.

Pode-se dizer que o princípio inspira a criação da norma, e possui a função de instruir o legislador ou outro agente sobre os seus motivos. Desta maneira, o seu primeiro passo será na concepção de uma regulação, o que deve seguir-se a outros passos, pois o princípio é muito mais que uma simples regra, pois além de estabelecer certas limitações, fornece também diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua compreensão e interpretação. Assim, Giannotti (1980, p. 115) lembra que:

No âmbito da atividade humana, o trabalho possui o significado de agente transformador de energia, podendo ser definido, em termos sintéticos, como a energia humana empregada para fins produtivos

O trabalho serve não apenas para que o ser humano, através de seu esforço físico, seja beneficiado com bens produtivos, mas essencial, sobretudo, para a sua sobrevivência. Através de seu trabalho, o ser humano vislumbra também a oportunidade de se relacionar com outros indivíduos e interagir socialmente.

Assim, como bem nos mostra a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), em seu art. 23:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Isto posto, deve-se fazer compreender que o Direito do Trabalho tem por objetivo dar prioridade as normas de sobrevivência a todas as pessoas que possuem trabalho seja ele considerado material e até mesmo intelectual visando com isto sempre a socialização das vidas humanas.

Urbina (1972, p. 29) nos confirma essa ideia, entendendo por Direito do Trabalho:

[...] o conjunto de princípios normas e instituições que protegem, dignificam e tendem a reivindicar para todos os que vivem de seu esforço material ou intelectual a realização de seu destino histórico: socializar a vida humana.

Os benefícios do direito do trabalho faz com que o ser humano esteja mais próximo de sua socialização a vida humana visando sempre dispor do sentido de aperfeiçoamento, e favorecendo o trabalhador uma aprendizagem material e através dela obter alguns princípios que o protejam de quaisquer atos desumanos .

Toda a prestação considerada material ou até mesmo intelectual deverá ser realizada de uma pessoa para outra – relação a partir da qual surgem deveres decorrentes da prestação do trabalho do subordinado.

### **3.2. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E NAS EMPRESAS**

A evolução das relações de trabalho e a globalização têm tornado cada vez mais competitivo e desumano o ambiente de trabalho. Cresce a pressão pelo aumento da produtividade, afetando diretamente o meio de trabalho digno e saudável, direito garantido pela Constituição Federal.

O trabalhador passa a conviver em um ambiente de trabalho hostil, o que afeta diretamente sua saúde, surgindo desta forma, o que se convencionou chamar de assédio moral, assunto que merece uma atenção especial principalmente para as carreiras de médicos, psicólogos e juristas.

Poderíamos definir assédio moral como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Vale ressaltar, que aqui se trata de assédio moral e não assédio sexual. Esta última, figura já tipificada pelo Código Penal Brasileiro em alteração oriunda da Lei n° 10.224, de 15 de maio de 2001.

No assédio sexual alguém constrange outrem com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Já o assédio moral tem por escopo a exclusão da vítima do mundo do trabalho, criando-se uma situação que obrigue a extinção do contrato de trabalho por decisão do próprio empregado, o que desobriga o empregador de arcar com as suas obrigações previstas na

## Consolidação das Leis do Trabalho.

O assédio moral ou violência moral é, ainda, conhecido como *mobbing*<sup>2</sup>, e se configura nas mais diversas situações. São exemplos deste tipo de conduta: as medidas destinadas a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de ridicularizações; o abuso de poder; a determinação de prazos pouco razoáveis ou atribuição de tarefas impossíveis; o uso de meios ardis ou fraudulentos para atrapalhar a produtividade, entre outras práticas.

Dentro deste contexto, a prática do assédio moral é uma clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e conseqüente prejuízo à saúde do trabalhador. A dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser e respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação. Prova disso é que a Constituição da República Federativa do Brasil traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa, conforme preceitua seu artigo 1º. Moraes traça contornos preciosos acerca do assunto, destacando que:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2003, p. 128)

Percebe-se, nitidamente pelo conceito de dignidade da pessoa humana que a prática do assédio moral configura um desrespeito a um direito que é próprio do ser humano, qual seja, o respeito por parte das outras pessoas. Quando alguém no ambiente de trabalho comete qualquer uma daquelas práticas acima citadas, viola nitidamente o princípio em comento.

Vale ressaltar, no entanto, que a prática do assédio moral não se trata de uma mera

---

<sup>2</sup> Termo advindo do inglês e que se pode ser traduzido como coação moral psicológica no trabalho

lesão a um direito da personalidade, o que gerará uma indenização maior e consequências mais significantes no que tange as verbas trabalhistas devidas ao empregado. Caso não ocorra a configuração do assédio moral, o trabalhador poderá ainda pleitear através do instituto do “dano moral” a indenização pelas situações vexatórias ou humilhantes ocorridas no ambiente de trabalho.

Na tentativa de coibir a prática abusiva do assédio moral, os Tribunais vêm decidindo pela concessão de indenização por danos morais e materiais, bem como vêm sendo admitida a rescisão indireta, no caso de estarem configuradas algumas das hipóteses previstas no artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **3.3. TIPOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

As formas de assédio moral podem ser compreendidas, segundo Hirigoyen (2002, p. 112), de maneira vertical e horizontal. A primeira é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, em que a pessoa se serve da autoridade formal – e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido. Trata-se, portanto, daquelas relações em se verifica nível hierárquico.

A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2002, p.112-114).

### **3.4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral, na maioria dos casos, traz terríveis consequências à vida pessoal, familiar e profissional da vítima. Darcanchy (2005, p. 3) reflete que:

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são

vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Dependendo do comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao trabalhador, pode ser aplicada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, fundada nas práticas discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula, com sua consequente reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º, inc. I e II, da precitada lei).

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes, etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independente de sua culpa no evento danoso.

O assédio moral pode também acarretar dano material, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além, é claro, de atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, a sua auto-estima, a sua boa-fama, a sua imagem, e principalmente, a sua dignidade e a sua honra.

O assédio moral – ato ilícito que é – provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

A honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação.

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um tema bastante complexo e multidisciplinar, envolvendo a sociologia, o direito, a psicologia, a psiquiatria e a medicina do trabalho. É um tema tão antigo quanto a própria história das organizações e relações de trabalho.

De execução geralmente disfarçada e sutil, o procedimento de assédio moral é sobremaneira danoso. Os agressores, em sua maioria detentores de posição de “mando” (e não de “líderes”, palavra cuja essência além da letra morta desconhecem por completo), despreparados para o exercício de chefia, produzem notáveis prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, seja ele urbano ou rural, público ou privado. Vale ressaltar que o assunto, visto pelo ângulo das organizações, ainda é uma questão inerte, ao ponto de não ter sido encontrado no material bibliográfico pesquisado qualquer elemento que denotasse um tom de preocupação, envolvimento e investigação por parte das mesmas. Instalado o psicoterrorismo, no ambiente de trabalho, a produtividade decresce, o absenteísmo é nota efetiva e o acidente, dentro ou fora do trabalho, uma realidade.

A repercussão do assédio moral na sociedade atinge a questão familiar, com separações conjugais, viuvez precoce, abuso de drogas, lícitas ou ilícitas e, por consequência, filhos e dependentes desamparados. A queda na produtividade do estabelecimento empregador reflete-se na economia, com eventuais quebras, conferida pela debandada de trabalhadores, atemorizados, que se previnem. Como realidade das mais nefastas, enfermos, físicos e mentais, sobrecarregando o sistema previdenciário e de saúde.

O assédio moral dissemina-se tanto mais quanto mais desorganizada e desestruturada for a empresa, ou ainda, quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o ou mesmo o encoraja. Outrossim, instala-se, especialmente quando, como afirma Hirigoyen (2000, p. 200), “o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir”. Daí a importância da instituição de um programa de prevenção por parte da empresa, com a primazia do diálogo e da instalação de canais de comunicação. Para tanto, indispensável é, em primeiro lugar, uma reflexão da empresa, sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal e que valorize e respeite à Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos do Homem.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. 2. ed. São Paulo: Mestre Jou, 1962.
- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no estado da Bahia**. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – UNIFACS, Salvador, 2006.
- BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- GIANOTTI, José Arthur. **O Ardil do Trabalho**. In: Exercícios de Filosofia. São Paulo, 1980
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. In: Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA). Brasília: maio/2003.
- MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- PELEGRINI, Carla Liliane Waldow. **Considerações a respeito do princípio da dignidade da pessoa humana**. Revista BoniJuris,, Curitiba, v. 16, n. 485, p. 5-16, abril 2004.
- PERELMAN, Chaim. **Ética e Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- RAWLS, John. **A tolerância dos povos não-liberais**. In: **O direito dos povos**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.
- ROCHA, Carmem Lúcia Antunes Rocha. **O Direito à vida digna**. Belo Horizonte: Fórum, 2004.
- SORMANI, Alexandre. **Inovações da Ação Direta de Inconstitucionalidade e da Ação Declaratória de Constitucionalidade: uma visão crítica da lei n. 9.868/99 sob o viés do princípio da segurança jurídica**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.
- URBINA, Alberto Trueba. **Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo**. México: Porrúa, 1973
- ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **Empresa na Ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009.

## REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

COLETA, José Augusto Dela; MIRANDA, Henrique Carivaldo Neto de. **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior**. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/26/trabalhos/joseaugustodelacoleta.rtf>>. Acesso em: 15.10.09.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. Outubro/2005. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765> >. Acesso em: 13.11.2009

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopaedia**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 15.10.2009

\_\_\_\_\_. **The Content and Development of Mobbing at Work**. In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work* .

MOTA, Sílvia. **Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e manipulações genéticas**, 16.07.2008. Disponível em: <[http://www.silviamota.com.br/enciclopedia\\_bio\\_bio/artigosbiobio/pr...](http://www.silviamota.com.br/enciclopedia_bio_bio/artigosbiobio/pr...) >. Acesso em: 17.06.2009.

SCHIEFER, Uyára. **Sobre os direitos fundamentais da pessoa humana**, 28.04.2004. Disponível em: < <http://www.revistapersona.com.ar/Persona28/28Schiefer.htm>> Acesso em: 17.06.2009.

TESSLER, Marga Inge Barth. **Dignidade da Pessoa Humana, Direitos Fundamentais e Multiculturalismo**, 11.9.2005. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br/sisartigos/artigos.asp?codigo=476>>. Acesso em: 03.06.2009.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. **Assédio moral: a microviolência do cotidiano**. Disponível em: < [http://www.sinasefe.org.br/Cartilha\\_AssedioMoral.pdf](http://www.sinasefe.org.br/Cartilha_AssedioMoral.pdf) >. Acesso em 12.11.2009.