



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

RODRIGO ZACARELI FERREIRA

ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Assis/SP
2016**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

RODRIGO ZACARELI FERREIRA

ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito
do Curso de Graduação.

**Orientador: Prof. Luiz Antônio Ramalho
Zanoti**
**Área de Concentração: Direito do
Trabalho**

**Assis/SP
2016**

FICHA CATALOGRÁFICA

F383a FERREIRA, Rodrigo Zacareli

Análise do assédio moral no ambiente de trabalho / Rodrigo Zacareli Ferreira.--Assis, 2016.

38p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito).-- Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

1.Assédio moral 2.Dignidade humana 3.Trabalho-assédio

CDD 342.663

ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

RODRIGO ZACARELI FERREIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Prof. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Analisador (a): _____

**Assis/SP
2016**

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha esposa e meu filho pela paciência, à minha família e aos meus amigos, pela compreensão pelo tempo em que estive afastado.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, professor Luiz Antônio Ramalho Zanoti pelo incentivo e paciência na orientação o que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Aos meus amigos, principalmente aqueles que fiz durante o curso, que me incentivaram nas horas difíceis, os quais serei eternamente grato.

Aos meus pais José Carlos e Maria Brandina, as minhas irmãs Daniela e Ângela, minha esposa Cássia e ao meu filho Bruno, que me incentivaram durante toda essa minha jornada.

“Maior que a tristeza de não haver vencido é a
vergonha de não ter lutado”

Rui Barbosa

RESUMO

O presente trabalho faz uma análise do assédio moral que ocorre exclusivamente no ambiente de trabalho. Através do contexto histórico, verifica-se que o problema com o assédio moral já existia a muito tempo, mas somente de algumas décadas para cá é que vem ganhando maior notoriedade. São apresentados alguns conceitos do assédio moral, para demonstrar as condutas que caracterizam e as que não caracterizam o assédio moral, sendo abordado ainda o tema dano moral, pois essa é uma das consequências para quem comete o assédio moral. É observado o princípio da dignidade da pessoa humana, já que o mesmo serve como norte para os demais princípios existentes, e com certeza é o princípio mais lesado com a conduta do assédio moral. Foram apresentados ainda, para o estudo do tema, os sujeitos do assédio moral, bem como as espécies de assédio que poderão ocorrer, além de algumas das consequências para a vítima e as punições que o assediador poderá sofrer. O trabalho é finalizado com métodos que as empresas devem adotar para mitigar essa conduta, bem como as providências que as vítimas que sofrem o assédio moral devem tomar caso seja necessário levar o caso para o judiciário.

Palavras-chave: Assédio moral; dignidade da pessoa humana; trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the moral harassment that occurs exclusively in the workplace environment. Through the historical context, the conclusion is that the problem of moral harassment already existed since long ago, but only a few decades from today it has gained more notoriety. Some concepts of moral harassment will be presented, to demonstrate the behaviors that characterize and do not characterize it, and moral damages will also be addressed, since they are some of the consequences for those who suffer moral harassment. It is observed the principle of human dignity, since it serves as reference to the other existing principles, and certainly is the most injured principle by the conduct of moral harassment. Were also presented the subjects of moral harassment, as well as the types of moral harassment that may occur, along with some of the consequences for the victim and the punishments that the harasser may suffer. The study ends with methods that companies should adopt to mitigate this conduct and the steps that victims who suffer moral harassment should take if it becomes necessary to take the case to the courts.

Key words: Moral harassment; human dignity; work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. ANTECEDENTES E DELIMITAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	12
2.1 Contexto histórico	12
2.2 Ambiente de Trabalho	14
2.3 Natureza Jurídica	15
2.4 Dano Moral	15
2.5 Conceito de assédio moral	18
3. CONTEÚDO DO ASSÉDIO MORAL	21
3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana	21
3.2 Os sujeitos do assédio moral	22
3.2.1 Sujeito ativo	22
3.2.2 Sujeito passivo	23
3.3 As espécies de assédio moral	24
3.3.1 Assédio moral vertical	24
3.3.1.1 Assédio moral vertical descendente	25
3.3.1.2 Assédio moral vertical ascendente	25
3.3.2 Assédio moral horizontal	25
3.3.3 Assédio moral misto	26
3.4 Condutas que configuram assédio moral	26
3.5 As consequências do assédio moral para o trabalhador	27
3.5.1 Consequências à saúde psíquica e física	28
3.5.2 Consequências ao convívio familiar	28
3.5.3 Consequências à autoestima pessoal e profissional	29
3.5.4 Consequências à produtividade	29
3.6 As punições do assédio moral	30
4. MÉTODOS DE MITIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	32
4.1 Como diminuir o assédio moral	32
4.2 Como fazer com que os trabalhadores levem o caso ao judiciário	33
5. CONCLUSÃO	35
6. REFERÊNCIAS	36

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, procurando orientar empregador, preposto, empregado e empresa, como proceder quando se depararem com esse tipo de problema.

Para essa análise é apresentado o contexto histórico do assédio moral, de como foram os primeiros estudos sobre o tema e as várias denominações existentes para o assédio moral em diversos países.

Também serão apresentados alguns conceitos de assédio moral definidos por estudiosos no assunto, nos quais se verificarão as características que o definem, bem como o que não o caracteriza.

A importância do princípio de dignidade da pessoa humana como sendo o princípio supremo em todas as relações humanas, mas principalmente na relação de trabalho.

Serão analisados os sujeitos dessa relação, o assediado e o assediador, e também as espécies de assédio moral, que podem ocorrer sendo elas: a vertical (ascendente ou descendente), a horizontal e a mista. Os motivos que levam o assediador a praticar esse tipo de conduta e a razão do assediado muitas vezes aceitá-la calado. Quais são algumas das consequências que o assédio moral no trabalho causa para a vítima e as punições para quem pratica esse tipo de conduta.

E ainda, serão abordados métodos de mitigação do assédio moral, inclusive a necessidade da criação de uma legislação de âmbito federal para combater esse tipo de conduta, e quando a vítima deverá procurar o judiciário.

2. ANTECEDENTES E DELIMITAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Contexto histórico

O assédio moral no ambiente de trabalho, embora somente de algumas décadas para cá venha ganhando notoriedade, é um problema que existe a tanto tempo quanto existe o trabalho.

Caracteriza-se pelo desrespeito que o assediador tem em relação aos valores morais do trabalhador assediado. (OLIVEIRA, 2015, p. 14).

“É definido como a exposição de indivíduos a situações humilhantes e vexatórias e a perseguições frequentes e por longo período de tempo” (TROMBETTA; ZANELLI, 2011, p. 19).

Esse problema, com certeza, é um dos mais sérios enfrentados pela sociedade atual, e que geralmente só é percebido pela vítima e seus familiares.

No entendimento de Ferreira (2004 *apud* NASCIMENTO, 2011, p. 13-14):

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

Os estudos sobre o tema tiveram seu início na área de biologia através do etnólogo Konrad Lorenz, que ao observar o comportamento de pequenos animais que tinham

seu território invadido por animal de maior porte, passavam a se comportar agressivamente com o objetivo de expulsar o invasor. Deu a esse comportamento a denominação de *mobbing*.

Já no âmbito das relações humanas, tem-se que o pioneiro foi o médico sueco Peter Paul Heinemann, que na década de 60, analisando o comportamento de um grupo de crianças no ambiente escolar, verificou que o resultado da pesquisa foi semelhante ao obtido por Konrad Lorenz, pois o grupo de crianças demonstravam o mesmo comportamento dos animais, quando outra criança invadiam o seu espaço, conforme se verifica na obra de Sucesso (2012, p. 14):

Ainda na década de 1960, Peter Paul Heinemann, outro médico sueco, utilizou o termo *mobbing* para crianças que mostravam condutas muito destrutivas, mais especificamente para os ataques de um pequeno grupo de crianças, investindo contra um coleguinha.

Os pesquisadores norte-americanos, australianos e ingleses adotaram o termo *bullying*, para esse tipo de comportamento dentro do ambiente de trabalho. Entretanto, para o alemão Heinz Leymann, mestre em Psicologia e Psiquiatria, o termo *mobbing* seria o mais adequado, já que as condutas são mais sutis, que no *bullying*, já que nesse envolve ameaças e agressão física, o que raramente ocorre no ambiente de trabalho. Leymann preferiu então distinguir o conceito de *bullying* para aquelas ações de agressões entre as crianças e adolescentes, do *mobbing* para as práticas cruéis que ocorrem dentro do ambiente de trabalho. (SUCESSO, 2012, p. 14).

Brinkmann utilizou a palavra *bossing* na Psicologia do Trabalho, no ano de 1955, para definir a ação feita pela direção de pessoa da empresa para com os empregados considerados incômodos, sendo esta ação considerada uma estratégia para diminuir o número de empregados ou diminuir os custos da empresa, visando a contratação de novos empregados por salários menores. (MARTINS, 2015, p. 4).

Em 1998, a psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen editou o livro *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, onde analisava o assédio moral em geral, inclusive na família, no casamento e também no trabalho, relatando sobre o sofrimento da vítima e a importância em se defender. O livro foi um grande sucesso, entretanto, foi mal compreendido o conceito de assédio moral, de forma que ficou generalizada a conduta, dando a entender que todo tipo de agressão seria assédio moral. Então para melhor esclarecer, a autora Marie-France Hirigoyen publicou outro livro em 2001, com o nome de *Malaise dans le travail: démêler le vrai du faux*, que no Brasil foi publicado com o título de *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. (MARTINS, 2015, p. 5).

No Brasil, Margarida Barreto, especialista em Medicina do Trabalho e doutora em Psicologia Social pela PUC/SP, foi uma das precursoras no estudo do assédio moral no trabalho, através de situações relatadas em seu trabalho acadêmico editado no ano de 2000, com o nome de *Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*. (CAMARGO, 2012).

Existem muitas outras nomenclaturas utilizadas para definir o assédio moral ou terror psicológico. Essas, utilizados em países de língua portuguesa. Já em países de língua espanhola, é conhecida como *acoso moral* ou *psicoterror laboral*, nos países escandinavos e de língua germânica é conhecido como *mobbing*, na Inglaterra, como *bullying*, na França, *harcèlement moral*, no Japão, *ijime* e *murahachibu*, entre outros.

2.2 Ambiente de Trabalho

É importante salientar que o presente trabalho visa abordar o assédio moral somente com relação ao ambiente de trabalho, já que o mesmo poderá ocorrer em outros ambientes, como, por exemplo, no ambiente familiar entre os cônjuges.

2.3 Natureza Jurídica

O assédio moral não se trata de ilícito penal, já que a legislação especial não o tipifica. Trata-se de um ilícito civil, decorrente da relação de trabalho, desde que provado a responsabilidade do empregador, gerando, em consequência, o dever de reparar o dano causado, de natureza extrapatrimonial. (ARAÚJO, 2010).

2.4 Dano Moral

A Constituição Federal, ao dispor sobre os direitos e deveres individuais e coletivos, assegura em seu artigo 5º, inciso X, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, estabelecendo, dentre outros direitos, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O conceito de dano moral, segundo Venosa (2003, p. 33):

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável.

Nesse mesmo sentido é o entendimento de Gonçalves (2014, p. 343):

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Dano moral gera o dever de indenizar. É essa a punição prevista para quem comete o assédio moral. Entretanto, para que isso aconteça é preciso a ocorrência dos seguintes fatos: a) O dano deve ser real, pois não se aceita somente a hipótese do dano; b) O dano deve subsistir quando exigido em juízo, pois não há como falar em indenização se o dano já foi reparado pelo lesante; c) É necessário a diminuição ou a destruição de um bem jurídico, seja ele patrimonial ou moral, pertencente a uma pessoa; d) Tem que existir uma relação entre a ação ou omissão e o dano, ou seja, é necessário o nexo causal; e) É preciso também a legitimidade do autor para pleitear a indenização. (ARAÚJO, 2010).

Segundo Venosa (2012, p. 531):

Para que surja o dever de indenizar, é necessário, primeiramente, que exista ação ou omissão do agente; que essa conduta esteja ligada por relação de causalidade com o prejuízo suportado pela vítima e, por fim, que o agente tenha agido com culpa (assim entendida no sentido global exposto). Faltando algum desses elementos, desaparece o dever de indenizar.

Como se vê, para que se caracterize o dano moral e surja o dever de indenizar, é preciso que ocorra prejuízo à vítima, sendo necessário fazer prova de causalidade, entre a ação ou omissão e o dano ocorrido. Isto caracterizará o ato ilícito, que tem previsão no Código Civil Brasileiro, em seus artigos 186 e 187, e deverão ser combinados com o artigo 927, do mesmo Código, como segue:

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

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Quando ocorrer o assédio moral no trabalho, a responsabilidade civil de reparar os danos, sempre será do empregador, mesmo que os atos sejam praticados por seus empregados ou prepostos. Isso ocorre com fundamento nas culpas *in vigilando* e *in eligendo*, sendo esse o entendimento ratificado pela Súmula n.º 341, do Supremo Tribunal Federal, que diz: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”. Esse entendimento também tem sido admitido pela Justiça do Trabalho, que em relação ao dano moral, originário do assédio moral ocorrido na relação de trabalho, é o órgão competente para resolver o litígio.

Entretanto, existe a admissão da propositura de ação regressiva do empregador contra o empregado, como ensina Nascimento (2011, p. 168):

Ressalta-se que a doutrina e a jurisprudência majoritárias têm admitido a propositura da ação regressiva contra o empregado, nacional ou estrangeiro, causador dos prejuízos pagos pelo empregador, se aquele tiver agido com dolo ou culpa.

Poderá ainda, ocorrer a rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado assediador, nos termos do artigo 482, alínea j, da CLT, como segue:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

[...]

Entretanto, se o assédio moral for praticado pelo próprio empregador, caracterizará descumprimento de obrigação contratual e estará afetando a honra e a boa fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego e ainda a pleitear a rescisão indireta do contrato, conforme o artigo 483, alíneas “d” ou “e”, da CLT. (NASCIMENTO, 2011, p. 163).

Seguem referidos artigo e alíneas:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
[...]
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
[...]

Portanto, se o assediador for o próprio empregador, o empregado poderá deixar o emprego e ainda rescindir indiretamente o contrato, além de buscar a reparação do dano moral, que o empregador assediador lhe causar.

2.5 Conceito de assédio moral

Acredita-se que o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho desde a existência do mesmo, mas foi a partir da Constituição Federal de 1988 que o tema passou a ser tratado sob uma ótica voltada à punição deste tipo de comportamento por parte dos agentes. O assédio moral se caracteriza pela exposição dos trabalhadores a situações de humilhação e vexame, entretanto, essas situações devem ocorrer de forma repetitiva e prolongada, pois, se for um caso esporádico, não caracterizará o assédio moral.

São muitos os conceitos atribuídos para o assédio moral. Alguns mais complexos outros nem tanto.

Para Hirigoyen, o assédio moral é:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (Hirigoyen 2001, *apud* MARTINS, 2015, p. 13).

Já Martins (2015, p. 17), conceitua assédio moral como sendo:

[...] a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Outro conceito importante para assédio moral é o de Freitas, Heloani e Barreto (2013, p. 37), que assim o define:

[...] é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

A definição de assédio moral, por Martinez (2014, p. 635), é que:

Não se pode, assim, afastar a idéia de ocorrência de assédio moral quando o patrão exigir de um específico empregado serviços superiores a suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. Igualmente acontecerá o episódio aqui analisado quando um assediado for, por conta do comportamento psicológico patronal de perseguição, tratado com rigor excessivo, colocado em situação de perigo

manifesto de mal considerável, submetido ao descumprimento de obrigações contratuais, notadamente quando lhe for imposta a inação ou quando sofrer agressões físicas ou ofensas morais.

Como se verifica nas definições para o assédio moral acima expostas, em nenhuma delas o assédio moral é tido como um comportamento agressivo esporádico, e sim situações frequentes e duradouras. Portanto, ocorre o assédio moral quando houver uma situação de humilhação, perseguição propositadamente, repetitiva e duradoura, e que não pode ser confundido com as ações esporádicas de maus-tratos e agressividade que ocorrem em qualquer ambiente de trabalho e que não caracterizam o assédio moral.

3. CONTEÚDO DO ASSÉDIO MORAL

3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é o mais importante no Direito brasileiro. Ele vem explícito no artigo 1º, da Constituição Federal de 1988, em seu inciso III, e é um dos direitos fundamentais do Estado Democrático de Direito, como segue:

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

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

[...]

Este princípio é conceituado por Sarlet, como sendo:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão. (Sarlet 2002, *apud* RAMOS; GALIA, 2013, p. 34).

O princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental, que deve ser considerado como princípio supremo, do qual todos os demais princípios derivam e que norteiam todas as regras jurídicas.

A aplicação desse princípio no Direito do Trabalho visa manter a integridade física e psíquica do trabalhador, evitando que o mesmo seja exposto a situações indignas,

vexatórias, desumanas, degradantes, pois, não basta ter acesso ao trabalho para que o trabalhador tenha a garantia de uma vida digna, é preciso muito mais, como uma justa remuneração, moradia, educação, mas principalmente um ambiente de trabalho saudável, evitando assim, que se afete a saúde física e psíquica do trabalhador.

Esse é o entendimento de Alkimin, que afirma:

Sendo o trabalho fonte de dignidade e promoção social, certamente o desemprego constitui uma agressão à dignidade da pessoa humana, atinge a personalidade do indivíduo, no que diz respeito à sua auto-estima, valor pessoal e profissional causando males físicos e psíquicos; enfim, é capaz de colocar em descrédito a gama de direitos sociais conquistados às custas de lutas históricas da classe trabalhadora. (Alkimin 2005, *apud* RAMOS; GALIA, 2013, p. 38).

Embora este princípio tenha previsão legal na Constituição Federal, muitas vezes não é observado.

3.2 Os sujeitos do assédio moral

3.2.1 Sujeito ativo

O sujeito ativo, também denominado de assediador, poderá ser o próprio empregador (dono da empresa), o diretor, o gerente, o chefe, ou até mesmo qualquer empregado da empresa.

Nada impede que um grupo de empregados, ao assediar o chefe, também sejam sujeitos ativos do assédio moral.

O assediador, geralmente é uma pessoa narcisista, destituída de ética e de moral, que tenta desestabilizar emocionalmente a vítima, que comumente é uma pessoa tímida e que aceita calada o assédio.

Segundo Barreto (2014, p. 70):

[...] Normalmente são pessoas vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas e, para completar, fracos e medrosos, embora não aparentem e por isso assediam utilizando-se de alguma dose de poder hierárquico ou influência sobre o grupo.

Existem várias características do assediador, como invejoso, tirano, inseguro, entre outras.

É considerado assediador inseguro, aquele que por medo de perder a sua posição na empresa ou a liderança, irá assediar aquele que ele acha que o ameaça. Já o assediador invejoso é aquele que assedia sua vítima pelo fato da mesma ser bem quista na empresa pelos chefes e colegas de trabalho, ou pelo fato de não aceitar que outra pessoa seja melhor que ele na empresa. O assediador tirano, que tem tendência a ser mentiroso, é aquele que tenta impor-se perante os colegas, humilhando sua vítima, tratando-a com maldade e até mesmo com crueldade. (MARTINS, 2015, p. 36-37).

Essas são só algumas das características do assediador.

3.2.2 Sujeito passivo

O sujeito passivo, também denominado de assediado e vítima, geralmente tem como característica ser tímida, medrosa, servil, sensível, dentre outras. Mas ela será vítima não por suas características e sim porque se torna bode expiatório do assediador.

Nos dizeres de Hirigoyen (2014, p.152):

A VÍTIMA É VÍTIMA PORQUE FOI DESIGNADA COMO TAL PELO PERVERSO. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da violência, evitando a seu agressor a depressão ou o questionamento.

O assediado poderá ser o empregado ou qualquer superior hierárquico (diretor da empresa, gerente, chefe).

Comumente o assédio moral é praticado contra uma pessoa, mas nada impede que venha a ocorrer com várias pessoas ao mesmo tempo. É o caso do assediador (superior hierárquico) que quer eliminar um determinado grupo de pessoas da empresa, forçando, através do assédio moral, que as mesmas venham pedir a demissão.

3.3 As espécies de assédio moral

3.3.1 Assédio moral vertical

O assédio moral vertical é aquele marcado pela relação de subordinação e diferença de posição hierárquica. Existem duas subespécies de assédio moral vertical, o descendente e o ascendente.

3.3.1.1 Assédio moral vertical descendente

É aquele praticado pelo superior hierárquico contra seu subordinado. Essa espécie de assédio se dá quando o empregado (subordinado) é agredido pelo empregador ou seu preposto (superior hierárquico), o que o faz acreditar que deva suportar todas as imposições para não ser prejudicado no emprego ou até mesmo ser demitido. É o que ocorre com maior frequência devido à desigualdade dos sujeitos envolvidos.

3.3.1.2 Assédio moral vertical ascendente

No assédio moral vertical ascendente a situação é inversa ao assédio moral vertical descendente, ou seja, nessa espécie o assédio é praticado pelo empregado hierarquicamente inferior contra o seu superior. Essa espécie de conduta assediadora parte de um ou mais subordinados contra o superior hierárquico. Ocorre, por exemplo, quando um novo chefe assume o cargo e não é aceito pelo grupo de empregados (seus subordinados), passando a ser assediados por eles. Embora pareça, não é tão rara de ocorrer.

3.3.2 Assédio moral horizontal

É o assédio praticado entre sujeitos de mesmo nível hierárquico, ou seja, por aqueles empregados que não tem relação de subordinação entre si. Essa espécie ocorre quando um empregado passa a hostilizar seu desafeto tentando excluí-lo do grupo, forçando a desligar-se da empresa.

3.3.3 Assédio moral misto

Este tipo de assédio envolve no mínimo três sujeitos, sendo eles o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que é atacada por todos os lados. Nessa espécie a vítima é agredida tanto pelos colegas (empregados do mesmo nível hierárquico) como pelo próprio empregador ou seu preposto e até mesmo por subordinados seus.

3.4 Condutas que configuram assédio moral

O assédio moral se caracteriza por condutas abusivas, agressivas e intencionais, que devem ocorrer de forma repetitiva e frequente, e ainda com a finalidade de humilhar, vexar, constranger, diminuir, desqualificar, trazendo danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.

Segundo Sucesso (2012, p. 10):

O que distingue o assédio moral de outras condutas agressivas, incômodas ou constrangedoras é o seu caráter de perseguição, caracterizada pela insistência em repetidos comentários, gestos ou expressões que atormentam e incomodam. Além disso, quem assedia tem a intenção de destruir a autoestima e a felicidade do outro, sendo incapaz de arrepender-se, desculpar-se ou de esforçar-se para evitar novas ofensas.

Como se vê, as condutas que caracterizam o assédio moral, pressupõe que sejam repetitivas, direcionadas a uma pessoa ou a um grupo de pessoas, com a intenção de forçar o(s) assediado(s) a abrir mão do emprego, que podem durar por dias ou meses, ocorrendo assim a degradação do ambiente de trabalho.

São condutas que caracterizam o assédio moral:

- rigor excessivo;
- conferir tarefas inúteis e degradantes;
- críticas em público;
- coibição para iniciativas e idéias do trabalhador;
- controle do tempo no banheiro;
- atribuição de tarefas impossíveis;
- recusa de comunicação;
- críticas à vida privada;
- ignorar a presença da vítima;
- ameaças à vida privada
- humilhações públicas;
- exposição ao ridículo.

Não é um rol taxativo de condutas e sim exemplificativo, que deverão ocorrer de forma repetitiva e prolongada no tempo, para que se caracterize o assédio moral, pois se for um ataque isolado não caracterizará o assédio moral.

3.5 As consequências do assédio moral para o trabalhador

São muitas as consequências que o assédio moral pode causar ao trabalhador, como baixar a autoestima pessoal e profissional, gerando a queda na produtividade e prejuízos no convívio familiar, mas principalmente à saúde psíquica e física.

Para Martins (2015, p. 83), de um modo geral, são essas as principais consequências do assédio moral:

[...]

- a) o trabalhador falta com mais frequência ao trabalho em razão de evitar o assédio ou em razão das doenças que desenvolve;

- b) há queda da produtividade do trabalhador, pois ele não tem a tranquilidade necessária para poder desenvolver o seu mister;
- c) o empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença;
- d) aumentam os gastos do Estado com saúde – pois o trabalhador precisa ser tratado – ao conceder auxílio-doença;
- e) o empregado obtém aposentadoria precoce em razão da doença que desenvolve no trabalho.

Como se vê, o assédio moral causa várias consequências para a vítima, bem como para seus familiares, amigos e para a própria empresa.

Seguem abaixo algumas dessas consequências.

3.5.1 Consequências à saúde psíquica e física

A exposição do trabalhador a situações de humilhações e constrangimentos de forma repetitiva e prolongada em seu ambiente de trabalho, afetarão diretamente a saúde física e psíquica do mesmo, tendo em vista que estará ofendendo injustamente a sua dignidade e personalidade. Um ambiente de trabalho tenso causa ao trabalhador desmotivação, stress, isolamento, que acarretará em prejuízos emocionais, prejudicando sua vida profissional, familiar e social. Essas humilhações e constrangimentos, que comumente ocorrem perante seus colegas de trabalho, acabam por originar no ofendido sentimentos como vergonha, menosprezo, raiva, indignação, angústia, mágoa, revolta, tristeza, que podem conduzi-lo a depressão e até mesmo ao suicídio.

3.5.2 Consequências ao convívio familiar

O trabalho é a fonte de sobrevivência e de satisfação do trabalhador, tendo em vista que dignifica o trabalhador perante a sociedade e o seio familiar. Se o trabalho não

cumpra essas finalidades gerará insatisfação no trabalho e isolamento do trabalhador, ocorrendo ainda alterações comportamentais, o que desestabilizará o convívio social e familiar do assediado.

3.5.3 Consequências à autoestima pessoal e profissional

Devido às consequências, já mencionadas, ocorrerá ainda a baixa autoestima pessoal e familiar da vítima, que poderá agravar-se caso venha a ficar desempregada, causando insegurança e perda da autoconfiança, o que dificultará nova colocação da mesma no mercado de trabalho.

3.5.4 Consequências à produtividade

Quando a empresa propicia ao trabalhador um ambiente de trabalho agradável, sem pressão ou perseguição psicológica, preservando sua autoestima com garantia de perspectiva profissional e pessoal, estará oferecendo ao trabalhador condições de trabalho no qual o mesmo produzirá e desenvolverá melhor o seu trabalho. Entretanto, se as condições oferecidas forem adversas, com muita pressão ou perseguição psicológica, causará stress, medo de desemprego, desgaste físico e mental, que resultará em cansaço, além do mesmo ficar mais vulnerável às doenças, o que acabará afetando a produtividade, sem dizer que poderá se ausentar do trabalho para tratamento de saúde.

3.6 As punições do assédio moral

O assédio moral não tem previsão no Código Penal, sendo a principal consequência jurídica, para quem o comete, o pagamento de indenização por dano moral. Entretanto, quem pratica o ato de assédio moral poderá estar incorrendo em outros crimes previstos no Código Penal e poderá ser punido por eles.

Além do ato de assédio moral, poderão incidir nos seguintes crimes, previsto no Código Penal: induzimento, instigação ou auxílio a suicídio (art. 122), lesão corporal (art. 129), difamação (art. 139), injúria (art. 140), constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147), entre outros.

Existe no Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 4.742/2001, do Deputado Federal do PL/PE, Marcos de Jesus, que visa tipificar o Assédio Moral no Trabalho, como crime no Código Penal Brasileiro. O projeto visa introduzir com a seguinte redação o Art. 146-A, como segue: Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Todavia, quando ocorrer o assédio moral no trabalho, a responsabilidade civil de reparar os danos, sempre será do empregador, mesmo que os atos sejam praticados por seus empregados ou prepostos, como visto anteriormente. Isso ocorre fundamentado nas culpas *in vigilando* e *in eligendo*.

Esse também é o entendimento do Supremo Tribunal Federal, ratificado pela Súmula n.º 341, já mencionada, a qual, volto a transcrever: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

Entretanto, o empregador poderá entrar com uma ação regressiva contra o empregado causador do dano moral, sendo que as demais consequências geradas pelo ato do assédio moral, caso venha a incidir em crime na área penal, serão de responsabilidade exclusiva de quem deu causa.

Com relação aos valores da indenização em decorrência do dano moral, poderão ser observados alguns parâmetros, segundo Barreto (2014, p. 130):

São parâmetros que podem ser norteadores para o arbitramento do valor da indenização: sem dúvida alguma, a razoabilidade e a proporcionalidade; a extensão do dano e seus efeitos sobre a vítima; o grau de culpa, notadamente, considerando a atitude da empresa diante da ocorrência e suas providências adotadas; a situação econômica e financeira das partes envolvidas e a objetividade da sanção, isto é, o caráter punitivo e educativo, de modo que não gere a sensação de impunidade da parte assediadora, tampouco, enriquecimento desmensurado da vítima.

Poderá ser observado ainda, o que prescreve o artigo 944, do Código Civil Brasileiro, como segue: “Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.”.

O referido artigo estabelece que se tome como base a extensão do dano para a fixação da indenização, sendo ainda facultado ao juiz, caso haja excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, fixar a indenização com equidade.

No Brasil, para não estimular uma indústria de indenizações, os valores das mesmas não costumam ser muito altas.

4. MÉTODOS DE MITIGAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

4.1 Como diminuir o assédio moral

O assédio moral é um problema que existe há muito tempo, mas que de algumas décadas para cá vem ganhando maior notoriedade devido à maior ocorrência de casos. Esse aumento está relacionado à maior competitividade dentro do mercado de trabalho, além da busca incessante pelo sucesso e pelo lucro.

Para tentar diminuir este tipo de conduta devem-se tomar dois tipos de medidas, sendo uma preventiva e outra repressiva.

A principal medida que deve ser tomada é a preventiva, através da conscientização do que é o assédio moral, quais suas consequências para o assediado, para o assediador e para a empresa. Por isso, é preciso que as empresas façam trabalhos de prevenção e conscientização, instruindo seus empregados, principalmente àqueles que ocupam cargo de chefia, com cartilhas e palestras de esclarecimento sobre o tema.

Para a inclusão destas medidas preventivas, seria importante a participação de profissionais do departamento de recursos humanos, principalmente daqueles com formação na área de psicologia.

Já a medida de forma repressiva é um pouco mais complicada, levando-se em conta que a vítima é quem deve tomar uma atitude procurando ajuda dentro da própria empresa onde ocorre o assédio moral, ou entrando na justiça buscando a indenização por danos morais, sendo esta a única punição para quem pratica assédio moral. Caso houver a ocorrência de outro dano à vítima que ultrapasse o âmbito cível, a mesma poderá, dependendo do dano causado, entrar até mesmo com uma ação na esfera penal. Entretanto, muitas vítimas sofrem o assédio moral caladas. Isto ocorre devido ao medo de perder o emprego.

De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2013, p. 107):

[...] Em relação às respostas organizacionais, mesmo no contexto da organização do trabalho e da violência como fenômeno genérico, é importante atuar em duas frentes: a da prevenção e a do combate. A primeira implica a construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, a partir da qual alguns termos precisam ser redefinidos se considerarmos verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhoria de *performance*. A segunda frente refere-se ao presente imediato, que precisa de instrumentos e mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas.

Destarte, se faz necessária a criação de uma lei que venha a punir o agressor também no âmbito penal como forma repressiva a essa conduta, além de medidas preventivas que tornarão o ambiente de trabalho mais agradável e que conseqüentemente melhorará o desempenho de todos os trabalhadores.

4.2 Como fazer com que os trabalhadores levem o caso ao judiciário

São muitos os casos de assédio moral que ocorrem no ambiente de trabalho, porém, poucos trabalhadores procuram ajuda para combater esse mal. Isso acontece devido ao desconhecimento dos trabalhadores e também pela sutileza desse tipo de conduta, mas existem também aqueles que não procuram ajuda por medo de perder o emprego, só o fazendo quando são demitidos.

É preciso que esses trabalhadores sejam orientados pelas empresas a expor esse tipo de problema para que o mesmo seja combatido, evitando assim os males causados por ele, inclusive a demissão. Entretanto, se o agressor do assédio moral é o próprio dono da empresa, a vítima deverá procurar seus direitos, para que cessem esse tipo de agressão.

Nesse mesmo sentido é o entendimento de Hirigoyen (2014, p. 198):

[...] quando o agressor é um patrão que utiliza sistematicamente procedimentos perversos para aterrorizar um membro de seu pessoal, é preciso que ele seja detido utilizando-se o direito, sobretudo se tiver havido violência física ou sexual.

Para que a vítima procure o judiciário buscando a penalização de seu agressor é necessário fazer prova da ocorrência do assédio moral, o que não é fácil, devido à sutileza e a forma de como essa conduta se dá, que quase sempre não deixam vestígios.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2013, p. 77):

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

Em caso de busca pelo poder judiciário para resolução do problema com o assédio moral, o ônus da prova será da vítima, pois é preciso provar os fatos para se ter o direito, já que a mera alegação dos fatos sem provas será insuficiente para formar a convicção do juiz.

Nesse sentido, a vítima deverá reunir o maior número de provas possível, seja bilhetes entregues a ela pelo assediador, testemunhas que presenciaram o assédio, gravações de conversas entre ela e o assediador, reclamações feitas por escrito entregues ao departamento de Recursos Humanos, através de cartas registradas com recibo de entrega, entre outras, tudo que comprove o assédio moral sofrido.

Com as provas produzidas em mãos, a vítima deverá procurar o judiciário para obter uma resposta, punindo-se assim o assediador, e quem sabe diminuindo esse tipo de conduta dentro das empresas.

5. Conclusão

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma conduta que já existe há muito tempo, mas que devido à maior competitividade dentro do mercado do trabalho, além da busca incessante pelo sucesso e pelo lucro, vem ganhando maior notoriedade nas últimas décadas.

É preciso combater esse tipo de conduta existente no ambiente de trabalho para proporcionar ao trabalhador um ambiente mais saudável e agradável, que conseqüentemente melhorará a produção/serviço prestados pelo trabalhador.

Para que isso ocorra é necessário que as empresas façam campanhas de prevenção contra esse tipo de conduta, principalmente através da conscientização de seus empregadores, prepostos e empregados, demonstrando o quanto isso é prejudicial para todos.

A dificuldade de fazer provas do assédio moral, os baixos valores pagos para indenizações das vítimas e a falta de uma legislação de âmbito federal tipificando essa conduta como crime, acabam por estimular esse tipo de comportamento.

Assim se faz necessário que as empresas invistam nas relações entre seus empregados, bem como a criação de uma legislação de âmbito federal considerando o assédio moral como crime, para tentar diminuir esse tipo de conduta dentro do ambiente de trabalho. Caso essas providências não impeçam o assédio moral, o trabalhador deverá ser orientado a buscar seus direitos através do poder judiciário.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Marina; SILVA, Marcos Maurício Costa da; BARBOSA, Rafael Vinheiro Monteiro; MAIA, Maurílio Casas. **Assédio e Meios Processuais de Comprovação**. Visão Jurídica, ed.107, maio, 2015. p.34-37.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho: Responsabilidade do Empregador: Perguntas e Respostas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. (ano 2008). 4. reimpr. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 15. ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O Abuso do Poder Diretivo do Empregador e a Responsabilidade Civil Pelos Danos Causados ao Empregado – Atuação do Ministério Público do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

SUCESO, Edina Bom. **Até Quando? Tortura Psicológica e Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do Assédio Moral**. 1. ed. (ano 2010). 1. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____ **Direito Civil – Parte Geral**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Dionathas Dias de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2015. 58p. Trabalho de Conclusão de Curso – Direito - Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA/Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, São Paulo, Assis, 2015.

SANTANA, Cláudia de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Visão Jurídica, ed.107, maio, 2015. p. 28-33.

ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. **Manual de Direito do Trabalho** 3º ano. 2014.

EM MEIO ELETRÔNICO

ALARCON, Daniela. TERRIBILI, Lucas. **Basta de Assédio Moral**. Disponível em: <<https://sites.google.com/site/bastadeassediomoral/home>> acesso em 02/07/2016.

ARAÚJO, Luiz Carlos de. **Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral>> acesso em 03/07/2016.

Assédio Moral no Trabalho. Chega de humilhação! Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>> acesso em 08/07/2016.

Assédio Moral no Trabalho. Chega de humilhação! Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> acesso em 02/07/2016.

BERNARDES, Marcelo Di Rezende. **Assédio Moral é Crime?** Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5379> acesso em 05/07/2016.

CAMARGO, Gilson. **Jornada de humilhações**. Disponível em: <<http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2012/10/jornada-de-humilhacoes/>> acesso em 03/07/2016

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>, acesso em 04/07/2016.

DECRETO-LEI No 2.848, de 7 de dezembro de 1940. – CÓDIGO PENAL. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> acesso em 04/07/2016.

DECRETO-LEI No 5.452, de 1º de maio de 1943. – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> acesso em 04/07/2016.

Grupo de Estudos e Ações de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho. **Assédio Moral no Trabalho**. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em <<http://www.assediomoral.ufsc.br/>> acesso em 07/07/2016.

LEAL, Marcela Nunes. **Assédio Moral: Uma Afronta ao Princípio de Dignidade da Pessoa Humana.** Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-uma-afronta-ao-princ%C3%ADpio-da-dignidade-da-pessoa-humana> acesso em 05/07/2016.

LEI No 10.406, de 10 de janeiro de 2002. – CÓDIGO CIVIL. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm acesso em 04/07/2016.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **Assédio Moral do Trabalho e a Dificuldade da Prova.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23517/assedio-moral-no-trabalho-e-a-dificuldade-da-prova> acesso em 02/07/2016.