



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

**MAIARA CRISTINA GOMES FRANCISCO**

**A MULHER E O ASSÉDIO**

**MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Assis – SP  
2017**



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

**MAIARA CRISTINA GOMES FRANCISCO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do curso de Graduação.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Lenise Antunes Dias

**Área de Concentração:** Direito Processual Civil

**Assis – SP  
2017**

## FICHA CATALOGRÁFICA

FRANCISCO, Maiara Gomes Francisco.

**A mulher e o assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** / Maiara Gomes Francisco.  
Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2017.

Números de páginas: 39

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Lenise Antunes Dias

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA - FEMA

1. Assédio Moral. 2. Direito do Trabalho. 3. Dignidade Humana

CDD: 340

Biblioteca da FEMA.

**A MULHER E O ASSÉDIO  
MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Maiara Cristina Gomes Francisco

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.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Lenise Antunes Dias

**Analisador(a) (1):**

**Assis – SP  
2017**

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Paulo (in memorian) e Maria, com todo amor e gratidão, por tudo que fizeram por mim ao longo da minha vida. Desejo poder ter sido merecedora do esforço dedicado por vocês em todos os aspectos, especialmente quanto à minha formação.

## **AGRADECIMENTO**

Primeiramente agradeço a Deus, pela força e coragem nos momentos difíceis durante toda essa caminhada.

À minha mãe por sempre estar ao meu lado, me incentivando e acreditando que sou capaz.

Ao meu pai, que hoje não vai poder compartilhar deste momento, mas que em vida sempre esteve ao meu lado.

Em especial, a Professora Lenise pela orientação, incentivo e apoio, os quais foram indispensáveis para realização desse trabalho.

A todos os professores que contribuíram para o meu aprendizado durante o curso.

E por fim, a todos que de forma direta ou indireta contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

“Um passo a frente e você não  
está mais no mesmo lugar.”

Chico Science.

## RESUMO

Neste trabalho de conclusão de curso é abordada a questão do assédio moral no ambiente de trabalho, assunto bastante comentado pela sociedade nos últimos anos, e tem como pressuposto a necessidade de maiores discussões sobre esta temática no meio jurídico, que ainda carece de uma regulação específica no Brasil. Tem como objetivo geral apresentar um maior detalhamento realizado pela doutrina e pela jurisprudência sobre o assunto. E como objetivos específicos, discorrer sobre as peculiaridades que envolvem a prática do assédio moral, como seu conceito, elementos e fases, analisar sua regulação normativa no plano internacional, em países como a França e a Bélgica, definir exemplos de comportamentos que configuram assédio moral no ambiente de trabalho, e, ainda, descrever exemplos de abusos praticados contra as mulheres no local de trabalho, vez que estão são as maiores vítimas de humilhações repetitivas com o intuito de atingir a dignidade. Ao final, são realizadas as considerações finais sobre todos os tópicos. Para a realização deste trabalho será a utilizada como metodologia a revisão bibliográfica, consistente na citação de estudiosos do tema, jurisprudência e legislação afim.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Direito do Trabalho; Dignidade Humana; Organizações Empresariais.

## **ABSTRACT**

In this course completion work the issue of bullying in the workplace is addressed, matter commented on by society in recent years, and has as a presupposition the need for further discussions on this issue in the legal environment, which still lacks specific regulation in Brazil. Its general objective is to present a greater detail realized by the doctrine and the jurisprudence on the subject. And as specific objectives, to discuss the peculiarities that involve the practice of bullying, as its concept, elements and phases, to analyze its normative regulation in the international plane, in countries such as France and Belgium, to define examples of behaviors that constitute moral harassment in the workplace, and to describe examples of abuses against women in the workplace, since they are the main victims of repeated humiliation with The aim of achieving dignity. At the end, the final considerations are made on all topics. For the accomplishment of this work will be used as methodology the bibliographical revision, consistent in the citation of scholars of the theme, jurisprudence and related legislation.

**Keywords:** Harassment; Labour Right; Human Dignity; Business Organizations.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	11
2. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL .....	13
2.1 Conceito.....	13
2.2 Elementos.....	15
2.2.1 Prejuízo.....	15
2.2.2 Repetição .....	15
2.3 Premeditação .....	15
2.3.1 Danos Psíquicos .....	16
2.4 Natureza Jurídica.....	16
2.5 Espécies .....	17
2.6 Sujeitos do Assédio Moral.....	18
2.7 O Assédio Moral e o Direito Comparado.....	19
3. COMPORTAMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL .....	22
4. A MULHER E O ASSÉDIO MORAL.....	31
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	36
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38

## 1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos as discussões envolvendo assédio moral nas relações trabalhistas ganharam maior destaque na doutrina e na jurisprudência, tendo em vista maior preocupação com vários episódios de desrespeito no ambiente de trabalho com o intuito de atingir a dignidade dos funcionários através de condutas reiteradas e abusivas.

A falta de regramento legal dificulta uma visão geral sobre a temática, sendo necessário que os operadores do direito envidem esforços constantes para que haja um conhecimento sistemático sobre a falta de respeito perpetrada nas organizações comerciais, razão pela qual justifica-se este trabalho de conclusão de curso.

Este texto tem como objetivo geral realizar esclarecimentos sobre o assédio moral, e, como objetivos específicos, conhecer a estruturação deste tipo de abuso, sua análise no direito comparado, comportamentos peculiares, e a situação da mulher frente as humilhações realizadas.

Para tanto será realizada uma análise geral sobre o assédio moral à luz da doutrina e jurisprudência brasileiras, com a explicação de seu conceito, elementos, natureza jurídica, espécies, sujeitos envolvidos e as fases, identificando-se quem pode ser vítima, autor e seu enquadramento jurídico dentro da legislação brasileira, entre outras peculiaridades.

Após, far-se-á uma análise do direito comparado, trazendo a disciplina normativa de alguns países, tais como a França e a Bélgica, e como estes regramentos podem contribuir para o amadurecimento da legislação brasileira na prevenção e combate das humilhações realizadas rotineiramente por assediadores, que se sentem acima da lei.

Na sequência, no intuito de se realizar um aprofundamento de alguns temas gerais abordados no primeiro capítulo serão trazidos diversos exemplos de comportamentos configuradores do assédio moral, que pode se manifestar através de atos sutis, os quais demandaram bastante perspicácia do advogado na propositura da ação, uma vez que terá de lidar com a falta de material probatório nítido, bem como do magistrado, que precisará observar determinadas situações nas entrelinhas.

Dentro deste tópico também demonstrar-se-á como pode ser feita a fundamentação legal em atos de assédio moral, uma vez que, a despeito de não haver uma regulamentação específica, algumas normas gerais podem ser aplicadas analogicamente para embasar a condenação de assediadores, a exemplo da própria Consolidação das Leis do Trabalho.

Ainda, será feita uma análise da mulher no ambiente de trabalho frente às situações de constrangimentos que passa, e como reage nesse momento, além de trazer sugestões de medidas preventivas e punitivas que podem ser realizadas pelos operadores do direito e pelas próprias vítimas na construção de uma convivência digna com seus colegas de trabalho.

Por fim, far-se-ão as considerações finais sobre todos os tópicos analisados ao longo deste trabalho de conclusão de curso, destacando-se a importância de se conhecer e debater as questões relativas ao assédio moral, e o que pode ser implementado na legislação brasileira a fim de se aplicar punições mais rigorosas ao assediadores, que muitas vezes agem de forma cínica ante a possibilidade de responderem judicialmente pelos abusos praticados.

## 2. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O presente trabalho tem como finalidade tratar o assédio moral nas relações trabalhistas. Para tanto, neste capítulo será abordado algumas considerações gerais sobre a expressão “assédio moral” e os desafios a serem enfrentados na prática forense, sobretudo por advogados, no que refere à produção probatória capaz de convencer o magistrado acerca da ilegalidade de determinadas condutas praticadas dentro das empresas.

### 2.1 Conceito

Assédio moral é uma forma de violência no trabalho, caracterizando pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e ofensivas, sendo elas de forma repetitivas ou prolongadas durante o período de trabalho, tornando assim uma conduta abusiva, vexatório, com o propósito de expor o empregado ao ridículo perante os próprios colegas, e até mesmo clientes.

Os abusos podem ocorrer de diversas formas, abrangendo condutas que visam inferiorizar a vítima, expô-la ao ridículo, causando abalo emocional, que pode se tornar uma profunda depressão e fazer com que a pessoa possa até mesmo atentar contra a própria vida.

Segundo Duarte e Soares (2014):

O terror psicológico constitui-se numa espécie de violência cruel e degradante que acontece nas relações sociais, em que ocorrem pequenos e repetidos ataques a alguém, de forma insistente, com vistas a desestabilizá-la psicologicamente, por meio de agressões verbais, desprezo, humilhações, constrangimentos, maus-tratos, dentre outras formas. A vítima sente-se totalmente inferiorizada, rejeitada, menosprezada, destruída em sua autoestima, podendo ocasionar ao agredido, muitas vezes, doenças físicas e psicológicas, e, em casos extremos, o suicídio. (DUARTE E SOARES, 2014, p. 4)

Embora este não seja um tema novo, o assédio moral tem sido objeto de muito estudo no meio jurídico, cujo enfrentamento é tão antigo que pode se dizer que existe desde que o homem vive em sociedade, e nos últimos anos tem ganhando mais destaque ante a busca das vítimas pela responsabilização das condutas humilhantes praticadas pelos seus superiores hierárquicos.

No Brasil não existe uma legislação específica que trate sobre esse assunto com profundidade, apenas leis estaduais e municipais, e aplicação da própria Consolidação das Leis do Trabalho, porém a regulamentação legal cabível será tratada nos próximos capítulos.

A palavra “assediar” significa molestar, importunar, incomodar, perseguir com insistência. Já a moral é relativa aos costumes, ou seja, é um conjunto de regras ou hábitos de um grupo ou sociedade. Portanto se constitui em molestar as regras sociais com intuito de desrespeitar a vítima.

Hirigoyen (2001, p. 22) foi uma das pioneiras no estudo sobre assédio moral e afirma que assédio 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”.

Para Barreto (2008, p. 32) assédio moral “é a exposição de 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 em hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego”.

Desta forma pode-se entender que assédio moral é a degradação das condições de trabalho, de forma repetitiva e sistemática durante e no exercício de suas funções, exercido sobre alguém que se tem uma relação de poder, porém, não ocorre apenas do chefe com relação aos subordinados, podendo ocorrer também entre colegas de trabalho, causando humilhação e constrangimento à vítima.

Importante lembrar que o assédio moral é um ato e que ninguém sofre assédio moral por imaginar que está sendo perseguido, é necessário que este ato tenha sido de fato praticado, fato concreto, acima da mera animosidade ou exigência de que se vale certos dirigentes na busca por resultados mais satisfatórios, os quais são vistos como naturais, denotadores da competitividade presente na iniciativa privada.

A Constituição Federal de 1988 no art. 1, III, consagra que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Além da CF, tem-se também a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art.1º que prevê

“todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. Desta forma ninguém pode ser assediado, perseguido, humilhado e atacado moralmente em seu trabalho, sob pena de violação ao princípio maior: o da dignidade da pessoa humana.

## **2.2 Elementos**

É importante relacionar os elementos que caracterizam o assédio moral. Monteiro (2013), traz os seguintes elementos:

### **2.2.1 Prejuízo**

É necessário que se tenha um prejuízo ou um dano ao trabalho para que se caracterize o assédio moral, podendo ser tanto .

### **2.2.2 Repetição**

Leymann (1994 apud MARTINS 2015, p. 38) afirma que o assédio se caracteriza se ocorrer pelo menos uma vez por semana e durante ao menos seis meses.

Nesse sentido observa-se que é necessário que este ato seja repetitivo e que um ato isolado não configura assédio moral. A constância do comportamento do abusivo é uma de suas principais características, e precisa ser analisada na propositura e julgamento da ação.

### **2.2.3 Intenção**

Para que ocorra o assédio moral é necessário também que o assediador tenha a intenção de praticá-lo, podendo ocorrer por ação de uma pessoa específica ou até mesmo pela omissão do empregador que deveria punir o assediador e não o fez. Portanto pode se dar por dolo ou culpa.

## **2.3 Premeditação**

Alguns autores afirmam que a premeditação não é requisito de caracterização do assédio moral, pois ocorre o assédio moral sem que o assediador tenha premeditado, de forma espontânea. A premeditação não é necessariamente essencial à configuração do assédio moral, que pode ser impensado, ocorrendo

normalmente de forma espontânea na modalidade coletiva. Por outro lado, Barros (2013) entende de forma contrária, que premeditação é sim um requisito essencial para a configuração do assédio moral.

### **2.3.1 Danos Psíquicos**

Com relação aos danos psíquicos, há controvérsia, pois o assediado poderá ter dano ou não em decorrência do assédio vivenciado.

Alguns autores acreditam que o dano psíquico é essencial para a caracterização do assédio moral, porém deve haver um nexo de causalidade com a agressão, pois é claro que a vítima sofre um dano psicológico, mas se for uma pessoa forte, não apresentará tal dano e absorverá os ataques do assediador.

## **2.4 Natureza Jurídica**

Necessário se faz analisar a natureza jurídica de um instituto, pois consiste em enquadrá-lo na categoria, com qualidades distintas de outros grupos, a que pertence dentro do ordenamento jurídico, com o objetivo permitir um estudo sistematizado abrangente sobre as questões envolvendo assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral se apresenta como um ato desrespeitoso, se inserindo no gênero da discriminação, que acarreta humilhações, e não raro, dano psíquico às pessoas.

De acordo com Zanetti (2008) o critério de classificação da Diretiva 76/207/CEE da União Européia em seu item 3, artigo 2, estabelece que o assédio moral e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva, são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos.

Essa discriminação ocorre porque a finalidade do assédio é de excluir a vítima do ambiente de trabalho, atingindo sua integridade moral, expondo-a ao ridículo perante terceiros, que podem ser até mesmo seus familiares, ferindo brutalmente sua dignidade.

Além de ser um ato discriminatório, pode-se dizer que é dano moral, sendo o resultado de uma conduta que viola os direitos da personalidade de alguém. Tem-se jurisprudência se manifestando nesse sentido e exatamente por isso não há um entendimento absoluto com relação a natureza jurídica do assédio moral, que vem

sendo analisado de acordo com as circunstâncias do caso concreto, a partir de vetores como os direitos da personalidade:

“a moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa do direito personalíssimo da vítima.” (TST – DECISÃO: 05 11 2003 PROC: RR NUM: 577297 ANO: 1999 REGIÃO: 18 ÓRGÃO JULGADOR – PRIMEIRA TURMA FONTE DJ DATA: 21-11-2003 REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA).

## 2.5 Espécies

O assédio moral tem ocorrido com bastante frequência atualmente, o que fez a doutrina, a partir de casos corriqueiros, definir espécies, cuja classificação mais utilizada é a seguinte: assédio moral vertical ascendente, assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

- **Assédio moral vertical ascendente** é aquele em que parte de um grupo de subordinados age contra o chefe, seja pela forma de chefear ou até mesmo pelas mudanças no trabalho; na maioria das vezes ocorre porque o chefe é muito autoritário e arrogante, ou até mesmo por falta de experiência em liderar equipes, quando o chefe é mais novo que os funcionários, hipótese em que alguns acabam por não aceitar uma pessoa mais nova lhe dando ordens, fazendo com que os subordinados queiram se livrar do superior hierárquico.
- **Assédio moral vertical descendente** é a forma de assédio mais corriqueira, é feito pelo superior hierárquico ao subordinado e caracterizado por relações desumanas, onde prevalece o medo, vez que o chefe tenta mostrar que tem poder na organização e de alguma forma tenta eliminar o empregado do ambiente de trabalho.
- **Assédio moral horizontal** é aquele que é feito pelos próprios colegas que possuem o mesmo nível hierárquico e não aceitam que pessoa faça qualquer solicitação. Esse tipo de assédio pode ocorrer em razão da inveja, ciúmes, conflitos pessoais, competitividade, intolerância religiosa, racial ou sexual.

- **Assédio moral misto** ocorre quando for praticado pelo superior hierárquico ao subordinado e também entre os colegas do mesmo grau de hierarquia. Um exemplo prático seria o de um empregado humilhado pelo superior, mas que também desrespeita o colega do mesmo setor apenas com o intuito de humilhá-lo.

## 2.6 Sujeitos do Assédio Moral

**Sujeito ativo** do assédio moral é aquele que pratica o assédio, pode ser o empregador ou superior hierárquico, colega de trabalho ou até mesmo um subordinado que assedia o superior hierárquico, ainda que seja uma situação rara dentro das organizações.

A maioria dos casos de assédio moral ocorre por parte do empregador, que é quem tem o poder diretivo dentro da empresa, porém tem ocorrido bastante também por parte dos colegas de trabalho, que humilham pessoas do mesmo setor para se sentirem com algum poder dentro do estabelecimento e também com o objetivo de diminuir os demais funcionários.

O empregador deve ficar atento a todo tipo de comportamento desrespeitoso, e, quando perceber qualquer anormalidade tomar as devidas providências, pois, é seu dever proporcionar um ambiente sadio para os trabalhadores, sob pena de ser alvo de ação de dispensa indireta.

**Sujeito Passivo** é a vítima do assédio moral.

O assediado pode ser tanto o empregado como o empregador, embora seja mais comum ser o primeiro, em função da posição de inferioridade hierárquica daquele.

Geralmente as vítimas de assédio são pessoas tímidas, em funções subalternas, embora possam ocorrer casos em que o assediado possua grau hierárquico elevado na empresa e sofra hostilidade pelo simples fato de, por exemplo, ser mais jovem que os demais funcionários.

## FASES

Encontramos cinco fases no assédio moral.

**Primeira fase:** é a escolha do assediado, ou seja, a decisão sobre quem será a pessoa assediada, que muitas vezes essa escolha é feita sobre uma pessoa em posição hierárquica menor, com pouca inteligência emocional, por representarem menos chances de reagir aos atos de humilhação.

**Segunda fase:** é o assédio efetivo da vítima, onde a mesma passa a ser isolada de forma que não possa se defender, com atribuição de tarefas fora do alcance dela, expor ao ridículo criticando sua capacidade profissional, vez que nesta fase o objetivo do assediador é desestabilizar a vítima emocionalmente a fim de garantir a continuidade dos abusos.

**Terceira fase:** começa a surgir os sintomas do assédio, como a depressão, diminuição de peso, insônia, e demais problemas emocionais.

**Quarta fase:** o assediado começa a se auto isolar, afetando sua saúde, faltando ao trabalho devido à problemas psicológicos.

**Quinta fase:** é quando o assediado sai da empresa, pede a demissão ou abandona o trabalho, podendo até mesmo ficar sem condições de laborar por tempo indefinido.

Pode acontecer do empregado não ficar até a última fase e pedir a demissão antes, ou até mesmo não se importar com o assédio por ser forte emocionalmente e não se deixar abalar, fazendo com que o assediador procure outra vítima, sobre a qual possa exercer maior controle.

### 2.7 O Assédio Moral e o Direito Comparado

Barros (2013, p. 45) faz uma breve explicação sobre a regulação normativa do assédio moral em outros países, tais como França, Bélgica, Reino Unido e Espanha,

cuja abordagem é importante para o entendimento mais abrangente do tema, razão pela qual será feita uma breve síntese neste capítulo.

A França institucionalizou um modelo específico de regulação, com a inclusão em seu Código do Trabalho exemplos de comportamentos reiterados de assédio moral que afetem direitos do empregado, sua dignidade e ainda comprometam o seu futuro profissional, assim como punições aos empregadores que agirem de forma abusiva.

É o que explica Zanetti:

Na França entrou em vigor a Lei de modernização social no dia 20 de janeiro de 2002 e no que se refere ao assédio, ela possui disposições visando a interdição, prevenção, proteção, facilitação e repressão, ou seja, ela procura oferecer o enquadramento jurídico do assédio moral desde sua prevenção até seu tratamento. (ZANETTI, 2008, p. 24)

Na França o trabalhador não pode ser punido nas situações em que se insurgido contra o assédio moral, além de casos relativos a promoção profissional, transferência do local de trabalho, como aponta Monteiro:

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 o acontecimento. (MONTEIRO, 2013, p. 739)

Como se nota a legislação francesa disciplina casos de assédio nas relações de emprego e vai além: protege aquele que tiver relatado ou testemunhado esse tipo de abuso, medida salutar, pois auxilia na possibilidade de utilização da prova testemunhal, que quase sempre envolve colegas de trabalho, os quais sempre demonstram grande receio em colaborar com as investigações por medo de perder o emprego ou sofrer algum tipo de represália.

Não raro, muitos assediadores, por tamanha crueldade e frieza, tomam medidas preparatórias à prática dos abusos para evitar a produção probatória, caso a vítima decida buscar a responsabilização, como orientar todos os funcionários de que tudo o que ocorre na empresa deve ficar no mais absoluto sigilo sob pena de demissão.

Esse tipo de situação é enfrentada pelo ordenamento jurídico francês, o que contribui ao menos para diminuir a complexidade na produção probatória, quase sempre difícil de ser realizada, dada a patente desigualdade entre a vítima e o

assediador, que se vale da posição hierárquica para tripudiar com a possibilidade sofrer alguma medida judicial.

A questão probatória inclusive é alvo de tratamento estratégico às vítimas, vez que a essas cabe apresentar os elementos de fato, sendo de responsabilidade dos empregadores comprovar que as decisões foram tomadas por critérios objetivos e não representam qualquer tipo de assédio, determinação que força as organizações a serem mais rígidas no tratamento digno de seu quadro de pessoal.

A Suécia foi o primeiro país a tratar da temática envolvendo assédio moral, com medidas preventivas e fundadas no risco laboral, conceituando condutas repetidas, reprováveis e negativas, dirigidas a um empregado, ou grupo de empregados, com a finalidade de provocar a exclusão perante os demais colegas de trabalho.

Na Europa a Bélgica também possui legislação repressora do assédio moral e sexual no local de trabalho, trazendo as definições abordadas nos parágrafos anteriores, e exige-se das empresas a presença de um conselheiro para auxiliar na solução de conflitos, inclusive questões relacionadas ao conflito moral, sendo-lhe permitido ajuizar ação pessoalmente ou através do sindicato de sua categoria profissional.

A União Europeia tem orientado seus Estados membros a disciplinarem sobre o assédio moral, de acordo com a explicação de Peduzi:

O Parlamento da União Europeia adotou Resolução, em 2001, instando os Estados membros a prestar atenção ao problema do assédio moral no local de trabalho e a considerá-lo nas respectivas legislações nacionais, considerando que, à época, 8% dos empregados da União Europeia afirmavam ter sido vítimas de assédio moral no local de trabalho, nos últimos doze meses (PEDUZI, 2007, p. 29)

A denominação assédio moral recebe outras terminologias, conforme Zanetti:

Ainda em outros países o assédio moral recebe o nome de *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bullying* na Austrália e Grã-Bretanha; *harcèlement moral* na França, *murahachibu* no Japão, *emotional abuse* ou *mistreatment* nos Estados Unidos. (ZANETTI, 2008, p. 26)

No Brasil o assédio moral é tratado apenas pela doutrina, a qual busca definir critérios seguros para a caracterização dos abusos repetitivos contra empregados dentro das organizações, e ainda pela jurisprudência, que avalia no caso concreto o que pode ser considerado assédio moral e como deve ser estabelecida a punição de forma razoável.

É essencial que o Brasil discipline normativamente essa temática, com a inclusão de seção específica na Consolidação das Leis do Trabalho, evitando-se que diversos casos de assédio moral sejam tratados como mero descumprimento contratual, o que levaria ao estabelecimento de punições leves, a exemplo do que já fez a França.

### **3. COMPORTAMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL**

Identificar comportamentos no ambiente de trabalho classificáveis como assédio moral nem sempre será tarefa das mais simples, uma vez que os abusos podem ocorrer ora por condutas incontestavelmente com intuito desmoralizador, ora por comportamentos mais sutis, situação que demandará uma análise mais minuciosa por parte dos aplicadores do Direito.

De acordo com Nascimento o assédio moral pode se manifestar de várias formas:

O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos ( p. ex., o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em posição de constrangimento moral, a atribuição seguidas de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas). (NASCIMENTO, 2013, p. 776)

Conforme Cisneiros (2016), Inicialmente caberá ao advogado construir uma anamnese detalhada a fim de delimitar todos os abusos praticados contra a vítima, procurando saber se era tratada de forma diferente dos demais empregados, se tinha mais encargos, salário inferior, ou qualquer outra situação vexatória.

A partir de tudo o que for narrado o procurador precisa destrinchar todos os assédios praticados para que seja possível demonstrar cabalmente ao magistrado que de fato houve episódios ilícitos, que demandam a responsabilização do empregador, apontando a respectiva fundamentação legal.

Embora seja intuitivo que o advogado deva redigir uma ação relatando com clareza os acontecimentos ilegais para os quais requeira condenação, na prática muitos profissionais não explicam detalhadamente como se dão os abusos, se resumindo a descrição geral, o que leva à improcedência dos pedidos de condenação.

Sobretudo quando se tratar de comportamentos sutis, será necessário redigir uma redação descrevendo as ilegalidades de forma didática, trazendo aos autos uma situação que apesar de eventualmente possuir alguma singularidade, trata-se em que inequivocadamente ocorrer algo não permitido passível de responsabilização do autor do ilícito.

Por isso, não se deve apenas ouvir o relato da vítima, mas fazer perguntas estratégicas conforme o que vai sendo narrado, como: possui o mesmo salário que os demais empregados nas mesmas funções? Realiza atividades semelhantes à dos outros trabalhadores? Como é o tratamento dispensado a todos os profissionais?

As perguntas sugeridas são meramente exemplificativas, razão pela qual caberá ao jurista em cada caso concreto, e de acordo com as informações e provas colhidas fazer questionamentos específicos às partes para definir todas as formas de abusos perpetradas no local de trabalho, que pode se manifestar de várias formas, conforme será explicado nos próximos parágrafos.

A doutrina enumera diversos tipos de condutas classificadas como assediadoras. Entre as classificações mais famosas está a explicação trazida por Barros (2013, p. 51): técnicas de relacionamento, técnicas de isolamento, técnicas de ataque e técnicas punitivas, analisadas nos próximos parágrafos.

Técnica de relacionamento ocorre quando o superior hierárquico ou os colegas de trabalho buscam por diferentes condutas tornar a convivência humilhante e insuportável para a vítima, por exemplo, evitando cumprimentá-la, não dizendo nem mesmo bom dia ou boa tarde.

Outra forma de enfraquecer a convivência pode ser por gritos e recriminações, agir sempre de forma a ignorar a presença da vítima, fingindo que ela não se encontra no ambiente, ou mesmo passar-lhe tarefas através de bilhetes, sem qualquer explicação pessoal, fazendo o empregado a se sentir menosprezado e sem qualquer importância para a empresa.

Sobre este tipo de comportamento abusivo Nascimento esclarece: “Embora o empregador tenha o poder de mando sobre o empregado, aquele não pode prevalecer desta autoridade para tratar este com excessivo rigor, falta de educação ou com discriminação.” (Oliveira, 2012, p. 615)

Os tribunais vem condenando empregadores que exigem comportamentos que exponham os empregados ao ridículo, como na decisão recentemente exarada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

**Numeração Única:** RR - 195-84.2014.5.04.0251  
**Desembargador Convocado:** Marcelo Lamego Pertence  
**Data de julgamento:** 29/03/2017  
**Data de publicação:** 31/03/2017  
**Órgão Julgador:** 1ª Turma

**Ementa:**

**RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. CHEERS. CÂNTICOS E DANÇAS MOTIVACIONAIS OBRIGATÓRIOS. CONFIGURAÇÃO DE LESÃO À HONRA E À DIGNIDADE DOS EMPREGADOS.** Viola o princípio da dignidade humana do trabalhador o ato da empresa que obriga seus empregados a participarem de reuniões motivacionais em que os obreiros são compelidos a bater palmas e a entoar cânticos de exaltação à empresa, além de serem obrigados a rebolar na presença de seus colegas. Na hipótese dos autos, ficou comprovado que o reclamante era moralmente coagido a participar de tal prática motivacional. Recurso de Revista conhecido e não provido.

No mesmo sentido se posicionou o TRT 15:

**OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - PERTINÊNCIA.** O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). (TRT-15 - RO: 1226 SP 001226/2012, Relator: JOSÉ ANTONIO PANCOTTI, Data de Publicação: 20/01/2012)

Por sua vez, nas técnicas de isolamento o superior hierárquico atribui tarefas à vítima com o objetivo de deixá-la sem contado com os demais empregados, e com isso poder praticar atos de humilhação sem que ela possa ter algum tipo de apoio ou solidariedade deles, deixando com a sensação de que não há outra saída, a não ser suportar a falta de respeito ou pedir demissão.

Um exemplo desse tipo de abuso seria a determinação de solicitar ao empregado, vendedor em uma loja, que ficasse apenas no depósito organizando as mercadorias, sem poder conversar com nenhum outro colega, e nem mesmo apresentar os produtos aos clientes, com o intuito de fazê-lo se sentir inferior e sem importância no estabelecimento comercial.

Técnicas de ataque são comportamentos do chefe ou mesmo colega de trabalho da vítima que visa desqualificá-la perante os demais empregados ou clientes, como

atribuir-lhe função de alta complexidade para execução em curto espaço de tempo, e assim, moldar uma imagem de profissional incompetente e limitado.

Caracteriza-se pela determinação de que se cumpram atribuições fora da área em que o empregado é qualificado profissionalmente, como definir que um administrador realize serviços típicos de auditor e com isso transmitir a imagem de que não tem condições de gerenciar nenhum tipo de negócio.

Essas atribuições de alta complexidade podem envolver tarefas que coloquem em risco a integridade física da vítima, conforme preleciona Oliveira:

O empregado também comete falta grave quando, no exercício da gestão de sua atividade econômica, ordena que o empregado execute uma atividade ou serviço que pode acarretar risco à sua integridade física, exceto quando o risco estiver diretamente ligado à atividade profissional desenvolvida, esteja previsto em contrato de trabalho e ainda tenha recebido os treinamentos para tal atividade, como é o caso de piloto de avião. (OLIVEIRA, 2012, p. 615)

Esse tipo de comportamento não se caracteriza apenas por tarefas de excessivo esforço físico, podendo ser também intelectual, expondo o obreiro a situação de forte estresse emocional, tornando a execução do trabalho excessivamente onerosa, conforme as atribuições que sejam habitualmente determinadas.

Nos termos da explicação de Martins: “A expressão “serviços superiores à força do empregado” deve ser interpretada no sentido amplo, como força física ou intelectual. São serviços superiores à capacidade normal do empregado.” (Martins, 2013, p. 417)

O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou em inúmeros recursos:

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, **entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas**, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 11655420135090001, Data de Julgamento: 04/03/2015, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015) **(Grifos nossos)**

Com relação ao excesso de tarefas intelectuais será mais difícil enquadrar situações fáticas de sua aplicação, porém é possível trazer exemplos factíveis, como o mencionado por Garcia:

Reconhece-se a maior dificuldade de fixar esse limite no caso do trabalho intelectual, mas a hipótese do art. 483, a, da CLT ocorreria, por exemplo, se fosse ordenado que o empregado criasse elevado número de textos, em curto prazo de tempo, algo que seria praticamente impossível, humanamente falando, de ser executado, sem graves danos à integridade física e mental do empregado. (GARCIA, 2014, p. 686)

Em casos onde não há determinação de tarefas claramente pesadas do ponto de vista psicomotor, será preciso maior sensibilidade do magistrado, avaliando a rotina habitual da empresa a fim de verificar se de fato foi exigido esforço além do normal, capaz de comprometer a dignidade do empregado e expô-lo ao ridículo.

Esse tipo de comportamento é mais emblemático porque nem sempre será óbvio que a pessoa está realizando uma função fora da sua área, por exemplo, na hipótese de uma empregada contratada para realizar serviços gerais na sede de uma fazenda, mas ser deslocada para a limpeza de um curral, sem que tenha havido qualquer especificação na carteira de trabalho.

É comum haver certa dificuldade na produção da prova, como aponta Monteiro:

Queremos lembrar, ainda, que a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. (MONTEIRO, 2013, p. 743)

Nesses casos será necessário valer-se do princípio da primazia da realidade, demonstrando-se, sobretudo por meio de prova testemunhal, ou documental, caso a vítima tenha tirado fotos ou gravado conversas de seu superior por meio de algum aplicativo, que foi combinado a realização da limpeza somente da sede, e nenhuma hipótese de outras áreas, como currais.

Por último existem as técnicas punitivas, situação em que o superior hierárquico aplica sanções desproporcionais ao empregado, no intuito de deixá-lo pressionado psicologicamente, provocando até mesmo esgotamento mental, como realizar relatório por simples erro cometido, ameaça de que vai demitir a vítima quando esta esquece alguma informação de pouca relevância relacionada à sua função.

Além dessas técnicas, que no geral terão comportamentos com inequívocos propósitos de expor a vítima a situações ridículas, haverão desrespeitos perpetrados por dissimulações, a exemplo de um suspiro mais profundo ao se olhar para o rosto do empregado, algum tipo de brincadeira que nas entrelinhas visa apenas diminuí-lo, afetar sua dignidade.

Os comportamentos ilegais descritos podem ser enquadrados no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, in verbis:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Ocorrendo algumas das hipóteses de assédio moral abordadas neste tópico o empregado poderá propor Ação de Rescisão Indireta, e pode, inclusive se afastar do serviço, vez que não precisa se submeter a situações constrangedoras até o julgamento da demanda, que muitas vezes leva anos até o trânsito em julgado, o que apenas aumentaria o seu sofrimento.

Não se pode exigir do trabalhador vítima de assédio moral, que mesmo após acionar o Poder Judiciário continue laborando normalmente e dando continuidade a situações de humilhação, uma vez que ao buscar as medidas cabíveis haverá tendência de a relação se deteriorar ainda mais, mesmo que o empregador cesse com a falta de respeito.

A convivência após a prática de assédio moral pode até mesmo tornar-se insustentável, de acordo com Delgado:

A lei não poderia ter pensado de modo distinto, é claro: se há uma infração do empregador, torna-se evidente que o empregado, ao propor sua ação resolutiva, pode afastar-se do emprego, indiferentemente do tipo jurídico invocado. É que a falta, caso efetivamente ocorrida, torna difícil, constrangedora ou até mesmo, insustentável a relação entre as partes, por culpa do comitente da infração, não se justificando exigir-se do obreiro que continue, passivamente, a se submeter ao poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar intensos do empregador. (DELGADO, 2011, p. 1166)

Após serem tomadas as providências jurídicas cabíveis o empregador pode aproveitar a presença do obreiro no local de trabalho para tentar simular algum tipo de artimanha contra o empregado, como provoca-lo a entrar em vias de fato, a fim de transmitir uma falsa imagem de que o autor da ação seria agressivo e o causador de constrangimentos na empresa.

Portanto, poderá o empregado afastar do serviço, apenas tendo o cuidado de informar seus superiores sobre a razão do afastamento, bem como de que estão sendo tomadas as providências previstas na legislação, para evitar a caracterização de falta grave consubstanciada no abandono de emprego, prevista na alínea “i”, do artigo 482 da CLT.

Outra observação importante é que se a ação de rescisão indireta for julgada improcedente não configurará justa causa para a dispensa do empregado, o que seria um equívoco grave, pois ninguém pode sofrer punição pelo exercício regular de um direito previsto na Constituição e na legislação infraconstitucional. É o que adverte Delgado:

É, portanto, equívoco grave, considerar que o afastamento do trabalhador, em exercício de prerrogativa conferida pela ordem jurídica, convole-se em justa causa operária, caso o pedido de rescisão indireta seja considerado improcedente. Não existe, no Direito, infração gravíssima que resulte do simples exercício regular de uma prerrogativa assegurada pela própria ordem jurídica. Além do mais, não poderia haver justa causa obreira sem comprovação de dolo ou culpa do correspondente empregado. (DELGADO, 2011, p. 1168)

No mesmo sentido, Garcia reforça:

O entendimento francamente majoritário é no sentido de que a regra deve ser a extinção imediata do contrato de trabalho, ou seja, a cessação da prestação de serviços, não se podendo aguardar a decisão judicial a respeito, justamente por se tratar de uma causa patronal. Esta, como se sabe, deve ser grave, inviabilizando a continuidade do vínculo de emprego. (GARCIA, 2014, p. 693)

Como explicado acima pelo eminente autor, haverá responsabilização do empregado apenas se houver agido com dolo ou culpa, por exemplo, intentado a ação apenas com intuito financeiro ou para difamar o empregador perante os demais empregados e clientes, ferindo sua honra objetiva.

Também, no que se refere ao assédio moral, é possível que haja culpa recíproca, hipótese em que a falta de respeito tenha sido perpetrado por ambas as partes, nos termos do que prescreve o artigo 484 da CLT:

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Caberá ao juiz fixar o valor da condenação à metade do que seria cabido ao empregador, medida que apesar de objetivar trazer uma punição mais justa ao empregador, quando este não concorrer exclusivamente para a práticas de ilícitos, se mostra incompleta, vez que deveria apontar casos em que a culpa será em grande parte do empregado.

Conforme julgamentos reiterados do Tribunal Superior do Trabalho, o magistrado precisa se basear nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, assim como nas circunstâncias do caso concreto, nos termos do que foi esclarecido no seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. Diante da ausência de critérios objetivos norteando a fixação do quantum devido a título de indenização por danos morais, cabe ao **jugador arbitrá-lo de forma equitativa, pautando-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como nas especificidades de cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e a capacidade econômica do ofensor.** (...). 2. No caso dos autos, o Tribunal Regional, ao fixar o valor atribuído à indenização devida por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), levou em consideração a gravidade do dano sofrido pela reclamante - **assédio moral** relacionado à condição de gestante -, o grau de culpa do reclamado, a capacidade econômica do ofensor e o caráter pedagógico e punitivo da indenização, resultando observados os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Hipótese em que não se cogita na revisão do valor da condenação, para o que se faria necessário rever os critérios subjetivos que levaram o julgador à conclusão ora combatida, à luz das circunstâncias de fato reveladas nos autos. 3. Recurso de Revista não conhecido. ( RR - 2-18.2012.5.09.0666 , Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 14/06/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2017) **(grifos nossos)**

Em caso de culpa recíproca será preciso uma decisão fora de padrões, tendo em vista que a culpa pode ter sido quase que inteiramente do empregado, situação que exigirá parcimônia e sensibilidade do julgador, que deverá estabelecer uma punição maior para o grande responsável, e coerente para que aquele que causou o assédio em menor medida.

Da mesma forma, a jurisprudência não considera assédio moral o fato de o superior hierárquico ser muito exigente com o empregado, conforme apontado pelo TST:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. SUPERIOR HIERÁRQUICO EXIGENTE. INDICAÇÃO DE ERROS DE FUNCIONÁRIOS NAS REUNIÕES. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. **Pelo contexto fático dos autos não se conclui pela caracterização do assédio moral pelo fato de o gerente ser muito exigente**, observar o relógio quando os empregados saíam da empresa e não nominar, nas reuniões, o empregado que cometeu erros na execução do trabalho realizado. Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. O fato de o reclamante e o empregado paradigma prestarem serviços a empresas situadas em países diferentes, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico, impede o deferimento da equiparação salarial. As empresas que formam o grupo econômico constituem empregadores distintos, têm personalidade jurídica própria, com organização e estrutura funcional independentes, impossibilitando a presença da identidade funcional, exigida por lei para o reconhecimento do direito à equiparação salarial. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. ( RR - 1537000-72.2003.5.09.0003 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 08/08/2007, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/08/2007) **(grifos nossos)**

A exigência que tem por objetivo um nível de serviço excelente não configura qualquer abuso ou falta de respeito, mas faz parte da competitividade presente nas empresas, principalmente em setores onde a concorrência é acirrada, e, com isso há intensa preocupação em oferecer um produto melhor do que aquele oferecido pelos demais fornecedores.

## 4. A MULHER E O ASSÉDIO MORAL

Nos últimos anos houve importantes medidas institucionais no combate à toda forma de desrespeito à mulher, a exemplo da Lei 11.340/2006, Lei Maria da Penha, que passou a punir com mais rigor comportamentos atentatórios à dignidade das mulheres perpetrados em âmbito doméstico, local onde costumeiramente acontece inúmeros abusos.

Desde de 1988, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, caput, assegura igualdade de direitos entre homens e mulheres:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho veda a revista íntima e mulheres, em seu artigo 373-A, inciso VI:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Contudo, ainda ocorrem diversos abusos sendo cometidos, não só em âmbito doméstico, mas também no ambiente de trabalho, onde as funcionárias são humilhadas, havendo até mesmo casos em que são forçadas psicologicamente a manter relações sexuais, sob pena de perder o emprego ou sofrer algum tipo crueldade.

Ainda prepondera um machismo histórico contra o público feminino, conforme Trindade:

A existência ideológica da desigualdade de gênero é fato que também acaba por contribuir para o desencadeamento de situações que submetem as mulheres a fenômenos discriminatórios, onde são inferiorizadas devido esta concepção histórica, sendo estes alguns motivos que promovem às mulheres a serem assediadas constantemente, pelo grau de sobreposição de gêneros, de certa forma, ainda existente. (TRINDADE, 2015, p. 5)

Continuam ocorrendo comportamentos machistas praticados sobre as mulheres, que quase sempre são as primeiras vítimas de assédio moral dentro das empresas, conforme explica Zanetti:

Uma pesquisa realizada pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen publicada em sua obra *Malaise dans le travail* revela que 70% das vítimas de assédio são mulheres com uma média de idade bastante elevada: 43% tem entre 46 e 50 anos; 19% tem mais que 56 anos; 29% tem entre 36 e 45 anos e 8% tem entre 26 e 35 anos. A pesquisa não demonstrou nenhum caso antes dos 26 anos. Os resultados obtidos dão uma média de 48 anos e confirmam o fato que o assédio atinge principalmente as pessoas com mais de 50 anos, consideradas como menos competitivas ou não tão mais adaptáveis a qualquer trabalho. (ZANETTI, 2008 p. 98)

A inescrupulosidade de muitos superiores hierárquicos aliada à cultura machista favorece à exploração dos funcionários do sexo feminino, expondo-os a todo tipo de humilhação, como as condutas abordadas no capítulo anterior, as quais podem ser cometidas com mais requintes de crueldade, tendo em vista a possibilidade de descambarem para assédio sexual.

Uma das motivações para a prática de assédio contra as mulheres são relacionados à questão da gravidez, vez que muitas são admitidas de acordo com a possibilidade de virem a engravidar, e, após contratadas, são pressionadas a não ter filhos em hipótese alguma, sob pena de ameaças, não ter receber oportunidade de ascensão para funções mais elevadas.

Costa e Reusch tratam da pressão que as organizações exercem sobre as funcionárias para que estas não engravidem:

Algumas distinção das mulheres, físicas e biológicas, as colocam em posição de vítima nas práticas de assédio moral, já que existindo a possibilidade de engravidar, e conseqüentemente ter responsabilidades referentes a maternidade, as empresas sugerem, sutilmente, que estas não engravidem, restando a elas o receio e medo da continuidade do vínculo empregatício. (COSTA e REUSCH, 2014, p. 9)

Pode ocorrer de mulheres serem dispensadas pelo simples fato de comentar ter o sonho de ter filhos, situação em que seu desligamento da organização é considerada uma medida preventiva no intuito de evitar aumento de custos com a estabilidade provisória, e conseqüente contratação de substituto para o período de licença médica.

O público feminino apresenta uma reação distinta à do masculino, que por ter dificuldade em expor emoções, geralmente sente-se fracassado; enquanto que as

funcionárias reagem com tristeza, a qual pode evoluir para várias complicações emocionais, nos termos do que explicam Costa e Reusch:

Importante fazer referência acerca da diferença da maneira com que homens e mulheres se posicionam diante das situações de assédio: tendo em vista que os homens tem dificuldade de expor emoções relativas a violência sofrida, acaba por predominar o sentimento de fracasso; contudo para as mulheres o sentimento é de tristeza, vontade de chorar, alterações do sono, acabam, muitas vezes, por buscar na bebida a forma de esquecer o fato. (COSTA e REUSCH, 2014, p. 14)

Em decorrência dos problemas ocasionados pelos constantes abusos as vítimas precisam passar por terapia para recuperar seu equilíbrio mental, e aquelas que possuem baixo poder aquisitivo tem a sua recuperação inviabilizada por não poderem arcar com o custo de um psicólogo, e também quase não encontram referido profissional nos órgãos públicos.

Torna-se importante disponibilizar psicólogo na rede pública, preparado para realizar trabalhos de fortalecimentos emocional em mulheres vítimas de abuso no serviço, para que seja possível às vítimas realizar o tratamento necessário para se reinserirem no mercado de trabalho e, assim, darem continuidade a sua carreira profissional

Outra medida importante é a condenação dos assediadores a arcar com todo o tratamento das vítimas, como os custos do terapeuta, quando não for oferecido pela rede pública, bem como dos medicamentos que forem eventualmente necessários à plena recuperação, como antidepressivos, além de indenização pelo assédio moral praticado.

Vários problemas de saúde podem ser desencadeados nas mulheres, como exemplifica Trindade:

Como exemplo dessas doenças temos: transtornos digestivos e cardiovasculares, irritabilidade, crises de choro, crise de pânico, obsessões, fobias, cansaço, ansiedade, *burnout* (estresse por acúmulo de trabalho), dificuldade de concentração, crises de autoestima, sentimento de inutilidade e fracasso, depressão, angústia, sentimento de culpa, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, distúrbios de sono, aumento da pressão arterial, uso e posterior abuso de álcool, tabaco e outras drogas, pensamentos suicidas, suicídio, etc. (TRINDADE, 2015, p. 35)

Entre os problemas enumerados deve ser enfatizada crise de autoestima, que retira da mulher a capacidade de enxergar as próprias qualidades, fazendo com que aceite encargos muito abaixo do que pode produzir dentro das organizações

em razão de uma visão distorcida da realidade que a faz entender ser capaz apenas de atividades mais simples.

A crise de pânico (TRINDADE, 2015) também é algo gravíssimo, uma vez que impede a mulher de exercer atividades profissionais, e ainda prejudica também a própria capacidade de interação social, vez que desenvolve medo de sair de casa para qualquer coisa, como ir fazer compras no supermercado e ir ao médico, devido a sensação de algo ruim pode acontecer a qualquer momento.

É preciso analisar a situação em que o assediador após processado, ou simplesmente por não ter algum abuso permitido, dispensa a vítima e a impede de conseguir outro emprego, por exemplo, difamando-a para possíveis contratantes, com o objetivo de deixar a antiga empregada totalmente desamparada e sem meios de subsistência, situação extremamente vexatória e que precisa ser punida com rigor.

Nesses casos é importante fixar indenização equivalente a lucros cessantes, vez que se trata de rendimentos que no caso concreto a pessoa conseguiria caso tivesse sido contratada em outra empresa não fosse informações falsas espalhadas pelo seu antigo empregador. É possível a aplicação dos artigos 402 e 403, ambos do Código Civil, in verbis:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Ainda poderão ser utilizados para fundamentar os pedidos de lucros cessantes os artigos 949 e 950, ambos, também do Código Civil:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

A indenização devida pelo tempo que perdurar a incapacidade também será uma mediada exemplar no intuito de intimidar empregadores que, não raro, se sentem acima da lei e capazes de furtar de qualquer responsabilização pela posição de superioridade que ostentam, principalmente em grandes empreendimentos.

Com a aplicação dispositivos do Código Civil, acima citados, poderá ser estabelecida indenização suficiente para a vítima custear o tratamento psicológico, que a depender do trauma exige acompanhamento por longo período de tempo e uso de medicamentos, o que obrigará o dispêndio de elevados valores para a total recuperação.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As situações desrespeito contra as pessoas no local de trabalho ainda são frequentes e precisam ser enfrentadas com mais firmeza pela sociedade em geral, e pelos operadores do Direito em particular, na busca de um tratamento sistemático e rigoroso contra empregadores, e mesmo empregados, que se sentem livres para praticar diversos abusos dentro da empresa, inclusive assédio moral.

Com apoio de doutrina especializada foram realizados vários esclarecimentos sobre o que se entende por assédio moral, seus elementos, espécies e fases, demonstrando que se trate de ato ilegal específico, com peculiaridades que devem ser observadas pelos advogados no momento da propositura da ação, a fim detalhar como ocorreram as humilhações e fundamentá-las adequadamente de acordo com o ordenamento jurídico.

Também deverá haver grande sensibilidade por parte do magistrado, que deverá analisar o conjunto probatório nas entrelinhas, vez que muitos abusos são praticados por meio de atos sutis, que a princípio poderiam ser interpretados como mera animosidade, ou apenas uma típica causa de dispensa indireta, sem maiores aprofundamentos, advindo daí a necessidade de flexibilizar a exigência probatória na demonstração de condutas humilhantes.

Através da análise do direito comparado pode ser observada a necessidade de se estabelecer no Brasil um regramento específico sobre assédio, como uma seção sobre esta temática na própria Consolidação das Leis do Trabalho, com detalhamento de situações que sejam consideradas de forma inequívoca como assédio moral no ambiente de trabalho.

Em virtude da falta de legislação específica sobre este assunto foram abordados comportamentos configuradores do assédio moral, resultado de construção doutrinária e jurisprudencial, com o objetivo de conferir sistematicidade e definir meios de se buscar a responsabilização judicial daqueles que se sentem no direito de praticar qualquer tipo de humilhação repetidamente contra subordinados ou colegas de serviço.

Outro enfoque tratado neste trabalho de conclusão de curso foi o assédio moral no trabalho contra a mulher, que conforme demonstrado, são as maiores vítimas desse tipo de desrespeito, muito em função de uma cultura machista ainda

presente na sociedade, que vê o sexo feminino como passível de exploração pelos homens, seja em casa, assim como no local onde labora.

Com a reflexão do que seja assédio moral e suas peculiaridades será possível colaborar na construção de um ambiente de trabalho saudável, com tratamento isonômico entre todos os funcionários, bem como buscar a responsabilização rigorosa de todos aqueles que praticam atos de humilhação com a certeza de que não serão punidos.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406, 2001.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei 13.105, 2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei 5.452, 1943.

BRASIL. **Constituição Federal**. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

BRONDI, Benjamin. BERNÚDEZ, René Raúl Zambrana. **Departamento pessoal modelo**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentário à CLT: legislação complementar: jurisprudência**. São Paulo: Saraiva: 2014.

CISNEIROS, Gustavo. **Manual de prática trabalhista**. São Paulo: Método, 2016.

COSTA, Ana Cristina de. REUSCH, Patrícia Thomas. O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva de gênero. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidssp/article/viewFile/11762/1603>. Acesso em 30/07/2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: 2011.

DUARTE, Bento Herculano. SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. Revista Fórum Trabalhista. Ano 3. Belo Horizonte. N. 11, p. 21-47, 2014. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BZ3C6Nawjg4J:www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf+&cd=7&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> Acesso: em 15 de julho de 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Prática Trabalhista**. 47 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Ver. TST, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 29, 2007. Disponível em: [juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/2309](http://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/2309). Acesso em 25/07/2017.

TRINDADE, Raquel Guimarães da. O assédio moral como prática discriminatória. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16371&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16371&revista_caderno=25). Acesso em: 23/07/2017.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/viewFile/11762/1603>. Acesso em 28/07/2017.