



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

VIVIAN KREMER ORTONCELLI

ASSÉDIO MORAL SOB À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

**Assis/SP
2023**



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

VIVIAN KREMER ORTONCELLI

ASSÉDIO MORAL SOB A LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Projeto de pesquisa 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 parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando (a): Vivian Kremer Ortoncelli.

Orientador (a): Lenise Antunes Dias.

**Assis/SP
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

Ortoncelli, Vivian Kremer

O78a Assédio moral sob à luz da legislação trabalhista brasileira / Vivian Kremer Ortoncelli. -- Assis, 2023.

27p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -- Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2023.

Orientadora: Profa. Ma. Lenise Antunes Dias.

1. Relação de trabalho. 2. Assédio no ambiente de trabalho.
3. Legislação. I Dias, Lenise Antunes. II Título.

CDD 342.69

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

VIVIAN KREMER ORTONCELLI

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

Orientador:

Lenise Antunes Dias

Examinador:

Maria Angélica Lacerda Marin

RESUMO

O presente estudo analisa o assédio moral nas relações laborais, e a lenta evolução do Direito do Trabalho ao longo do tempo à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Será conceituado, identificado, e abordado os diferentes tipos de assédio moral. Por se tratar de uma discussão recente não há legislação específica que puna quem pratique o assédio moral no ambiente de trabalho, apenas projetos de lei, mas que ainda não foram aprovados pelo senado, entretanto serão vistas outras maneiras em que a vítima poderá agir em caso de conduta abusiva dentro da empresa. Assim, o objetivo geral é analisar o reconhecimento jurídico no que diz respeito à importância da proteção a saúde psíquica do trabalhador, tendo em vista a recorrência do assédio moral. Os objetivos específicos consistem em compreender a manifestação do assédio moral no ambiente de trabalho, as consequências dessa prática, sua caracterização, e modalidades. O trabalho segue o método dedutivo e a metodologia de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Assédio moral, Relações de trabalho, Legislação.

ABSTRACT

The present study analyzes moral harassment in labor relations, and the slow evolution of labor law over time in the light of the Brazilian legal system. It will be conceptualized, identified, and addressed the different types of moral harassment. As this is a recent discussion, there is no specific legislation that punishes those who practice bullying in the work environment, only bills, which have not yet been approved by the Senate, however, other ways in which the victim can act in case of abusive conduct within the company. Thus, the general objective is to analyze the legal recognition regarding the importance of protecting the worker's psychic health, in view of the recurrence of moral harassment. The specific objectives are to understand the manifestation of moral harassment in the work environment, the consequences of this practice, its characterization, and modalities. The work follows the deductive method and the methodology of bibliographic research.

Keywords: Bullying, Labor relations, Legislation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE O ASSÉDIO MORAL	8
1.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL 8	
1.2. CONCEITO.....	11
1.3. CARACTERÍSTICAS.....	13
1.4. ELEMENTOS	14
2. ESPÉCIES	15
2.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE.....	15
2.2. ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE	16
2.3. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	16
2.4. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	17
2.5. ASSÉDIO MORAL MISTO	17
3. O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	18
3.1. PROVAS QUE DETERMINAM O ASSÉDIO MORAL.....	22
CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS	26

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é um espaço onde os profissionais dedicam grande parte de suas vidas, buscando realizar suas atividades com dignidade, respeito e segurança. No entanto, nem sempre esse ambiente é justo com seus colaboradores. A presente monografia busca analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, um tema de grande relevância na sociedade, que infelizmente vem se intensificando cada vez mais, o que gera preocupação e por esse motivo o tema tem sido cada vez mais abordado.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência psicológica que pode ser caracterizada por ações repetitivas e intencionais, como humilhações, ofensas, isolamento, discriminação e intimidações que afetam a saúde mental, a autoestima e o desempenho profissional da vítima. Essa prática nociva pode partir de colegas, superiores hierárquicos ou até mesmo de subordinados.

O motivo da ênfase nos dias de hoje, principalmente em sua ocorrência no ambiente de trabalho, pode estar associado à sua banalização, no Brasil não há regulamentação direcionada para a violência psicológica no ambiente de trabalho, além de existir uma insuficiência de dados. Inclusive, há o receio que o trabalhador tem em denunciar o empregador, realidade essa que dificulta a apresentação de provas materiais.

Diante desse cenário, o estudo do presente tema se justifica na necessidade de aprofundamento teórico, de forma a ampliar a visão a respeito do assédio moral e das consequências por ele geradas. Defronte a naturalização de violências psicológicas no ambiente laboral, se faz necessário um maior reconhecimento por parte do judiciário, de forma que venha a facilitar a identificação e punição dessas violências. Essa proteção à saúde do trabalhador é um problema de ordem social, que não pode ser colocada de lado.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para um maior entendimento e conscientização do assédio moral, promovendo assim um ambiente de trabalho humano, empático, e seguro para todos.

1. CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE O ASSÉDIO MORAL

1.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O assédio moral é um fenômeno antigo, no entanto, passou a ter especial atenção social e jurídica nas últimas décadas. Visando compreender de forma ampla o conceito e as características do assédio moral no trabalho, faz-se necessário, inicialmente, compreender a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

Assim, no Brasil, é possível dividir a história do Direito do Trabalho em três fases: “a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da Proclamação da República à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias” (LEITE, 2020, p. 44).

O Direito do Trabalho ganhou força no Brasil após a promulgação da Lei Áurea, que pôs fim a escravidão, pois, antes disso, não havia de se falar em relações de trabalho, uma vez que a maior parte do trabalho era realizado por escravos, os quais não possuíam qualquer direito. Porém, após a abolição da escravidão, surgem novas formas de utilização da força de trabalho, o que, por consequência, resultou em relações trabalhistas.

A respeito da Lei Áurea, Maurício Godinho Delgado afirma:

(...) ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), com via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação empregatícia (DELGADO, 2017, p. 32).

Ao fim deste período, surgiu a necessidade de se estabelecer a proteção ao trabalho. Nesse sentido, conforme ensina Resende (2020) o desenvolvimento do Direito do Trabalho, que se iniciou a partir do século XIX,

tem como fator determinante os movimentos operários visando à melhoria das condições de trabalho.

A Proclamação da República em 1889 foi fundamental para a elaboração da Carta Constitucional de 1891. Essa Constituição definiu o trabalho como uma prática livre e remunerada, de forma a deixar clara a ilegalidade da prática da escravidão. No entanto, ela não definiu regras específicas sobre o trabalho, o que ocorreu somente com a Constituição de 1934.

Assim, o artigo 121 previa a proteção social do trabalhador: “Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.” (BRASIL, 1934).

Essa Constituição também passou a prever direitos relacionados à jornada de trabalho, proibição do trabalho do menor de 14 anos, a indenização por dispensa sem justa causa, dentre outros.

A Constituição Federal de 1988 que está em vigor, traz os direitos sociais como direitos de segunda geração, e especialmente no artigo 7 da CF traz os direitos dos trabalhadores da seguinte maneira:

Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Quanto à lei infraconstitucional, que trata dos direitos dos trabalhadores, tem como principal fonte a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, em solenidade pública ocorrida no dia do trabalho, em 1943. De acordo com Neves Delgado (2013, p. 268), nessa época, “O Governo Vargas assumiu o trabalhismo como sua ideologia política e o corporativismo para a estrutura sindical. Foi nesse período, de profunda centralização e autoritarismo políticos, que a CLT foi planejada e editada”.

Foi considerado um marco legislativo do Direito do Trabalho brasileiro. Seu advento inaugurou a chamada tradição do 'Estado Provedor' e se consolidou como expoente máximo do período Vargas, conferindo ao seu governo um caráter paternalista.

Sobre o tema, merece destaque:

Embora seja correto dizer que o pensamento conciliador de Getúlio Vargas tenha sido decisivo para que, no Brasil, as normas de proteção social tenham sido implementadas sem graves conflitos políticos e sociais – o que aconteceu em muitos outros países –, forçoso reconhecer que as leis trabalhistas não foram uma dádiva graciosa dos dominantes, mas foram arrancados ao Estado pela pressão organizada da classe operária e tiveram um enorme papel na modernização e no desenvolvimento subsequente do país (VARGAS, et, al., p. 233).

Assim, com a preocupação social e jurídica com os direitos trabalhistas, o assédio moral começou a ser amplamente discutido, tendo em vista a sua ocorrência no ambiente de trabalho.

Um fator de suma importância para a evolução do direito do trabalho no Brasil foi a Reforma Trabalhista de 2017 abrangendo questões como jornada de trabalho, férias, terceirização, trabalho intermitente, negociação coletiva, entre outros.

Nas palavras de Fontainha, Rodrigues e Fernandes:

No ano de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sofreu a sua maior e mais ampla alteração desde 1943. A Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista de 2017, modificou cerca de 120 artigos da CLT, impactando substantivamente a percepção de direitos, cálculo de verbas rescisórias e aspectos processuais gerais. (FONTAINHA; RODRIGUES; FERNANDES, 2021, p. 797).

Em meio a um cenário de crise econômica a reforma trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017 sendo um tema que gerou controvérsia entre os sindicatos e movimentos trabalhistas, que alegaram que as mudanças poderiam ser negativas e reduzir o direito dos trabalhadores. Em contrapartida há quem afirma que as alterações proporcionariam maior flexibilidade para as empresas e favoreceriam para gerar empregos.

1.2. CONCEITO

O assédio moral é um dos principais problemas que atualmente se faz presente nas empresas privadas, este fenômeno já ocorre há muitos anos, e afeta diretamente o funcionário. O fato de as vítimas interiorizarem estes problemas para si faz com que os casos não sejam divulgados, e essas pessoas passem a conviver com estes problemas dentro da empresa. Este fenômeno está ligado diretamente ao estado psicológico da vítima, e a violação de sua integridade, acabando assim com a dignidade humana da pessoa enquanto vítima.

Na doutrina brasileira, quando o assunto é agressão psicológica no ambiente de trabalho, a forma mais conhecida é denominada como “assédio moral”, no entanto, existem outras nomenclaturas para se referir ao assunto, tais como, coação moral, terrorismo psicológico, terror moral, humilhação no trabalho, psicoterror, dentre outras terminologias.

O assédio moral, embora devesse, não recebe a atenção que merece. Comumente ele é banalizado e ignorado pelas pessoas que presenciam o fato, e em algumas situações, até mesmo pela pessoa que sofre o assédio, por total desconhecimento da sua gravidade.

De acordo com Hirigoyen (2012, p. 50), o assédio moral “é um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade, como também favorecendo ao absenteísmo, devido aos desgastes que provoca”.

No Brasil, a discussão do tema surgiu há poucos anos, no entanto, o fato em si é tão antigo quanto o trabalho e atualmente vem aumentando em virtude das novas relações de trabalho (CASTRO, 2012).

A falta de compromisso das empresas com a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores é alarmante. Segundo Gláucia Barreto (2008, p. 242): “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social, se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”. Percebe-se então que todo esse cenário é impactante na gestão de recursos humanos.

Assediar, nos dicionários da língua portuguesa, significa com insistência, também com importar e molestar; enquanto moral é definida como

o conjunto de regras de conduta, ou seja, uma tomada de posição sobre o que é ou não aceitável na sociedade (AGUIAR, 2003).

Amaral (2017) aponta que o assédio moral se exterioriza em um conjunto de atos que expõem a vítima a situações de humilhação, constrangimento e incômodo. É uma conduta que geralmente é adotada por uma linha superior do nível hierárquico, mas que também podem surgir de várias outras linhas.

Os casos de assédio podem ocorrer com qualquer tipo de pessoa, independentemente de sua classe social, idade ou sexo, mas vale ressaltar que a ocorrência deste fato acontece com mais frequência com pessoas que estão propícias a isto, como por exemplo: pessoas idosas, pessoas do gênero feminino e pessoas de classe baixa.

Muito importante destacar que algumas situações, embora confundidas, não caracterizam assédio moral. Pode ser citada como exemplo a discussão entre chefe e subordinado, agressão verbal entre funcionários da empresa, que se justificam, sobretudo, em momentos de tensão. (VASCONCELOS, 2015).

Nesse vértice Martins (2015) traz sua definição de assédio moral, para o autor o assédio moral consiste em um conjunto de comportamentos abusivos, que se exteriorizam em gestos, palavra e atitude, responsáveis por gerar lesões à integridade física ou psíquica de uma pessoa, provocando, ainda, a degradação do ambiente de trabalho.

Para Maciel, et. al. (2007, p. 118) assédio moral no trabalho compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo.

De acordo com Barreto:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente

de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego (BARRETO, 2008, p. 266).

Em uma conceituação mais direta e simples, o assédio moral é uma forma de violência, que se manifesta de forma sutil, nem sempre evidente e, no entanto, causas graves consequências. Por se tratar de uma manifestação dotada de sutileza, não é percebido nas primeiras investidas, mas seu efeito gradativo e frequente acaba por compor a agressão.

Essa violência é prolongada e sistemática, gerando doenças no trabalhador, podendo levar até mesmo ao suicídio. Isso ocorre porque o assédio moral atinge o psíquico do agredido, o deixando fragilizado e assim dando espaço para que outras doenças venham se manifestar.

No atual mercado onde a marca maior é a concorrência exacerbada e, quando o ambiente de trabalho deixa de ser um local harmonioso, para se tornar um verdadeiro campo de batalha, entre os que ali convivem, o assédio moral encontra campo fértil para se estabelecer. As pessoas conseqüentemente, se tornam muito individualistas e dessa forma se importam cada vez menos com as consequências dos atos cruéis que cometem em nome da busca pelo sucesso e acabam passando por cima de sentimentos e até a própria vida de colegas de trabalho (MUÇOUÇA, 2014).

1.3. Características

Fazer com que trabalhadores passem por constrangimentos, zombarias, motivos de risos e menosprezo, ridicularizando assim até seu desempenho laboral, é uma forma de assédio moral, este se refere também a um assédio psicológico que pode ocorrer principalmente entre diferentes níveis hierárquicos.

Segundo Hadassa Ferreira (2010), o assédio moral representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes, e no exercício das funções dos trabalhadores.

O fato de o agressor depreciar de qualquer forma a imagem de um funcionário com palavras, gestos ou até mesmo atitudes que venham denegrir a autoestima da vítima é uma forma de assédio.

A frequência com que ocorrem as agressões é um dos principais requisitos para a configuração do assédio moral. Nascimento (2011) afirma que o assédio moral é repetitivo, e por esse motivo se torna uma situação insuportável para quem sofre destruindo a sua autoconfiança no trabalho.

Nascimento faz uma relação das práticas mais comuns de assédio moral, como se segue:

i) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (ii) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (iii) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (v) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (vi) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a vida pessoal ou profissional; (vii) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (ix) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada (NASCIMENTO, 2011, p. 165).

Outro ponto importante a ressaltar é a intenção do agressor. Ele tem plena consciência do mau que causa à vítima, mas não se importa com seu sofrimento e nem mesmo com as consequências de suas atitudes.

Segundo Mentor (2006, p. 5), quando o funcionário passa a ser impedido de realizar seu trabalho por não receber tarefas, ou ser sobrecarregado por trabalhos impossíveis de serem realizados, o trabalhador pode estar sendo vítima de assédio, por se tratar de sentimento de incompetência ou vergonha.

1.4. Elementos

O assédio moral pressupõe um ou mais sujeitos ativos, um ou mais sujeitos passivos, a conduta, a reiteração e a sistematização dessa conduta.

O sujeito ativo é quem pratica o assédio, pode ser o superior hierárquico, colega de trabalho ou outra pessoa que trabalhe na mesma empresa. Ele se utiliza dos atos que caracterizam o assédio moral, como

humilhações, exigências infundadas e exageradas, ou outra conduta que possa atingir a integridade física ou psíquica do empregado.

O sujeito passivo é a vítima, que pode ser o superior hierárquico ou outra pessoa que trabalhe na empresa. É a vítima que sofre as ações do sujeito ativo, e é nela que se desenvolvem as consequências do ato.

Conduta é a exteriorização do assédio moral, como a exposição a situações constrangedoras, ofensas, perseguição, agressões verbais ou outras condutas que atinjam o psicológico do trabalhador, afetando diretamente a sua dignidade humana.

A reiteração e a sistematização são fundamentais para a caracterização do assédio moral. Zanetti (2018, p. 49) destaca: “O assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com certa frequência e duração”.

2. ESPÉCIES

O assédio moral não se manifesta de forma única, ele possui diversas espécies que devem ser analisadas isoladamente, visando uma compreensão completa a respeito das suas formas de ocorrência.

Importante, portanto, compreender o assédio moral vertical ascendente, o vertical descendente, o assédio moral organizacional, o assédio moral horizontal e o assédio moral misto.

2.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O assédio moral vertical descendente é praticado de cima para baixo, em uma relação de hierarquia. O responsável hierárquico abusa do poder por ele detido por meio da prática do assédio moral. Trata-se da modalidade mais frequente. Nas palavras de Zanetti (2018, p. 67) “o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica. O objetivo pode ser o de reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor”.

Conforme explica Guimarães e Rimoli (2006) esse tipo de assédio moral se caracteriza por atos de depreciação, acusações infundadas, ofensas, advindo do superior hierárquico da vítima.

2.2. ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Em sentido oposto, o assédio moral vertical ascendente ocorre de baixo para cima, e tem como vítima pessoa de hierarquia superior. Zanetti exemplifica situações em que esse tipo de assédio pode ocorrer:

Eles se opõem a indicação deste responsável, como por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente porque eles não querem um superior responsável por eles; O chefe é atacado geralmente em razão de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade. O assediado neste caso cria até certa resistência em comunicar esta situação ao seu superior hierárquico para não demonstrar fraqueza, perder sua credibilidade, sua atual posição etc. (ZANETTI, 2018, p. 68).

Guimarães e Rimoli (2006) explicam que essa é uma modalidade bem rara, mas que pode acontecer. Explicam que ocorre quando é realizada a contratação do superior hierárquico, e por ser pessoa nova no ambiente de trabalho, as situações de assédio moral por parte dos seus subordinados pode acontecer.

2.3. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional é outra modalidade bastante comum. De forma simples e direta, ele se define como a prática reiterada do empregador em maximizar os lucros da empresa, e ao mesmo tempo reduzir os lucros. Com essas metas, existe uma pressão interna para que os trabalhadores produzam cada vez mais, por meio de imposição de sanções, metas, exposição e humilhação.

Araújo (2006) explica que esse tipo de assédio se manifesta por meio de condutas que resultam em vexames e constrangimento, onde o principal

objetivo é obter maior engajamento por parte do grupo de empregados às metas da empresa. Pode gerar graves danos psíquicos.

2.4. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal ocorre entre funcionários que ocupam o mesmo nível hierárquico dentro da empresa. Ocorre por meio de hostilização entre colegas, podendo decorrer de conflitos pessoais sobre questões subjetivas ou objetivas. O estímulo à competitividade pode ser um fator gerador do assédio moral horizontal (ALKIMIN, 2005).

Kaled (2019, p. 338) destaca que “Esse assédio pode ocorrer de forma individual ou coletiva, sendo que, no último caso, parece que todos os funcionários resolvem colaborar com o perverso, piorando ainda mais o quadro”.

2.5. ASSÉDIO MORAL MISTO

Existe também o assédio moral misto. Ele se manifesta quando o assédio horizontal se prolonga no tempo e passa a assumir também um assédio vertical descendente. Nessa situação, o superior hierárquico se torna cúmplice do agressor, por omissão, visto que nada faz para modificar a situação de assédio por ele conhecida.

Como destaca Kaled:

Tal tipo de assédio é bastante prejudicial para a vítima já que esta fica desamparada no ambiente de trabalho, pois de um lado seus colegas são os agressores, e igualmente seus superiores hierárquicos também se voltam contra ele, restando um ambiente solitário e hostil (KALED, 2019, p. 338).

A partir da análise conceitual desse tipo de assédio, ele se mostra teoricamente mais gravoso, e de fato pode ser considerado, tendo em vista a junção de pessoas na sua efetiva prática e/ou omissão diante da conduta de outrem.

3. O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A Constituição Federal traz diversos direitos que também se constituem em princípios que garantem a proteção do indivíduo. Nesse vértice, é um fato indiscutível que o assédio moral no ambiente de trabalho pode prejudicar muitos desses direitos e princípios, como é o caso da dignidade humana. O princípio da dignidade humana estabelece que as pessoas tenham condições de vida dignas.

A Constituição Brasileira de 1988, mais precisamente em seu art. 1º, inciso III, dispõe sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, cuja redação é a seguinte: “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” (BRASIL, 1988).

Desta feita, todo ser humano é digno do respeito por parte do Estado e da sociedade, devendo ambos ter o discernimento cabível no trato com os indivíduos. Os direitos e deveres precisam ser respeitados de modo a preservar a dignidade do indivíduo esteja ele onde estiverem.

Ao abordar a dignidade humana no âmbito do Direito do Trabalho, deve-se levar em consideração a lição de Ruprecht (1995, p. 104), que afirma que esse princípio se baseia na humanização do trabalho. Portanto, é necessário enfatizar que as relações de trabalho devem ser pautadas pelo respeito e o trabalhador, que deve ser considerado uma pessoa, não apenas os bens que produz ou os lucros gerados para o empregador.

Assim, esse princípio se irradia em todas as relações trabalhistas de várias maneiras, inclusive no meio ambiente do trabalho. Assim, o meio ambiente de trabalho passou a ser uma preocupação social e legal. Atualmente, existem algumas situações que sujeitam o empregado a condições adversas de trabalho, fazendo com que a sua saúde seja colocada em situação de ameaça de dano em potencial. Exemplo é o assédio moral.

Embora o assédio moral seja um fenômeno antigo, e discutido recentemente, existe uma carência muito grande com relação às legislações vigentes a respeito deste tema. No Brasil o conhecimento sobre este assunto parte de iniciativas como projetos que são desenvolvidos a fim levar as

informações obtidas ao conhecimento de todos dentro de órgãos públicos. Como em alguns lugares não existe uma boa política de prevenção ao assédio moral, existem princípios universais que servem como apoio na busca de uma solução justa para este conflito, como é o caso da dignidade da pessoa humana.

O assédio moral tem fundamento no artigo 186 do Código Civil, que estabelece: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito ou causar danos a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

Outra norma que pode ser usada para combater o assédio moral é o artigo 483 da CLT, que dispõe as hipóteses de rescisão do contrato por parte do empregado:

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” (BRASIL, 1943).

As hipóteses da exigência de serviços superiores às suas forças, tratamento rigoroso de forma excessiva e ofensa física podem caracterizar o assédio moral em qualquer uma de suas modalidades.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, a CLT passou a tratar de danos extrapatrimoniais, também caracterizados como danos morais ou danos estéticos, expressamente em seus artigos 223-A até 223-F nos seguintes termos:

[...]Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]. (BRASIL, 2017).

Essa disposição é relevante porque fornece uma base legal para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em situações em que danos de natureza extrapatrimonial, são causados, assim o juiz poderá punir o assediador impondo uma reparação pelo dano causado. Os artigos buscam assegurar que os empregados sejam respeitados em sua dignidade e que não sofram abusos ou discriminações que afetem negativamente aspectos essenciais de suas vidas pessoais e profissionais no ambiente de trabalho.

Vale salientar que apesar da semelhança, assédio moral e dano moral são conceitos relacionados, mas distintos, no campo do direito e das relações interpessoais. Ambos envolvem questões de sofrimento psicológico e emocional, mas possuem diferenças significativas. Heloani (2005) ressalta: “O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo (a) assediador (a) por algum tempo.”

Em relação ao dano moral, Gonçalves define:

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, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. (GONÇALVES, 2022, p.423)

Em resumo, o assédio moral refere-se a vários atos reiterados que visam abalar psicologicamente uma pessoa, principalmente no ambiente de

trabalho; enquanto apenas um ato de ofensa à moral e a dignidade da pessoa já pode gerar dano moral.

Nas palavras de Felker (2006), para o trabalhador, seu maior patrimônio não é constituído somente pelos seus bens materiais, seu patrimônio também se constitui pela honra, pelo seu nome profissional e pelo seu conceito de cidadão e chefe de família.

Estabelecida essa ideia inicial, chega-se facilmente à conclusão de que os danos causados por superior hierárquico devem ser reparados, ou seja, não são atitudes que não geram consequências.

Como mencionado por José Affonso Dallegrave Neto: “Não obstante, é clara a possibilidade de reparar danos materiais e morais de correntes dessa artilosa prática com fundamento no art. 1º, III; art. 3º, IV e, sobretudo, art. 5º, X, todos da Constituição Federal.” (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 265).

O assédio moral, para além da possibilidade de responsabilização civil, precisa ser combatido. Isto é, a mera possibilidade de responsabilização não é suficiente, sendo necessária a adoção de medidas para que o assédio moral não se torne comum.

O projeto de lei número 4742/01 foi aprovado em março de 2019 pela Câmara dos Deputados. Esse projeto versa justamente sobre a criminalização do assédio moral. Nota-se que o projeto é do ano de 2001, e só agora está tendo resultados favoráveis no Congresso Nacional.

O projeto visa à inclusão do artigo 146-A no Código Penal, cuja redação é a seguinte:

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

É importante mencionar que a criminalização dessa conduta resultará no maior número de denúncias, pois as vítimas se sentirão mais protegidas

pelo direito. Além disso, pode haver a diminuição das ocorrências, uma vez que a ameaça do direito penal irá existir.

Na votação do projeto, houve resistência por parte de alguns parlamentares, ao passo que houve concordância por parte de outros, como se vê:

[...] a relatora, Margarete Coelho, defendeu a medida. “Este texto não pune as empresas em momento algum, estamos na esfera penal, onde a responsabilidade é do agente”, ressaltou. A deputada Erika Kokay (PT-DF) também foi favorável à proposta. “São as mulheres as maiores vítimas do assédio moral, da coisificação e objetificação”, declarou. O deputado Pompeo de Mattos (PDT-RS) avaliou que a proposta vai fortalecer as relações de trabalho. “Quem é subordinado sabe do significado e da relevância da relação respeitosa, segura e madura no mundo do trabalho”, afirmou. [...]. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019)

É notória a conquista alcançada com a aprovação desse projeto pela Câmara dos Deputados, mesmo que o projeto tenha que ser apreciado, ainda, pelo Senado Federal. A sua aprovação representa um avanço social muito grande. Espera-se, portanto, que a criminalização do assédio moral ocorra, e que os resultados sejam positivos para a sociedade.

3.1. PROVAS QUE DETERMINAM O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral causa consequências graves na saúde física e psíquica do empregado. Para que haja a devida responsabilização dessa conduta perante a Justiça brasileira, é importante que o fato seja provado.

Assim, a comprovação pode ocorrer por meio de testemunhas, gravações de áudio e gravações de vídeo, principalmente. Ademais, todos os meios legais de prova são admitidos.

Importante mencionar o seguinte julgado do TRT – 11:

ASSÉDIO MORAL. PROVA ROBUSTA. O assédio moral necessita de prova robusta do fato que gerou sentimento vexatório na parte. Assim, não restando comprovado no feito que o autor foi efetivamente exposto pela superiora hierárquica à situação constrangedora em seu ambiente de trabalho, não há que se falar em indenização por dano decorrente de assédio moral. (TRT-11, Relator: Solange Maria

Santiago Morais, Gabinete da Desembargadora Solange Maria Santiago Morais).

Nota-se que no julgado é enfatizada a necessidade de apresentação de prova robusta a respeito do assédio moral. Por isso destaca-se a apresentação de prova testemunhal ou mídia com gravações do assédio.

Caso o empregado sofra assédio moral no trabalho, deve procurar o seu sindicato, o Ministério Público do Trabalho e a Superintendência Regional do Trabalho para formalizar denúncia. Também é possível procurar o Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CEREST) acometidos por doenças e/ou agravos que estão relacionados ao trabalho. Caso prefira, pode ingressar com processo judicial, desde que instruído com provas.

CONCLUSÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é qualquer situação em que o trabalhador seja humilhado e inferiorizado, podendo comprometer a dignidade da pessoa, além de suas relações afetivas e sociais o que pode causar danos a sua saúde física e psicológica, alguns acabam buscando a ajuda de medicamentos ou terapias, porém a grande maioria acaba desenvolvendo algum tipo de desequilíbrio emocional, podendo evoluir para um quadro de depressão, e até levar ao suicídio.

Diante dessa realidade, vários instrumentos podem ser adotados, visando coibir essa prática, como é o caso da responsabilização civil por meio da reparação do dano, mas é importante que a vítima não fique inerte, e provoque o Poder Judiciário. Ainda, a criminalização da conduta se faz imperativa, já existindo Projetos de Lei com essa finalidade, mas que ainda tramitam no Poder Legislativo.

A Justiça do Trabalho é responsável por punir os agressores com base em princípios que estão presentes na constituição federal, no código civil e na consolidação das leis do trabalho, cujo principal fundamento é a dignidade da pessoa humana.

O presente trabalho demonstra que é possível a punição se forem provadas as agressões, no entanto os casos de assédio moral no trabalho estão crescendo e com isso a necessidade de uma lei específica se torna cada vez mais indispensável, a falta dela dificulta o entendimento sobre a questão e pode dar margem a situações que colocam em dúvida se o assédio moral de fato ocorreu.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Sousa; CASTRO, Roccio. **Assédio Moral nas Organizações da Bahia**. In: Anais do XXVII Encontro da Associação Nacional dos Programas em Administração. Atibaia: Anpad, 2003.

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/18599>. Acesso em 12 ago. 2022.

BARRETO, Glaucia. **Curso de direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 12 ago. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 ago. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Brasil, 1934.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/573376-CAMARA-APROVA-PUNICAO-PARA-ASSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO.html>. Acesso em 12 ago. 2022.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2017.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTr, 2006.

FONTAINHA, F; RODRIGUES, P; FERNANDES, P. **A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do fluxo processual do TRT1**. Opinião Pública, v. 27, n. 3, p. 797–821, 2021.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 17. São Paulo: Saraiva Educação, 2022. v. IV.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**. In Aletheia, Canoas, n. 22, dez. 2005.

HIRIGOYEN MF. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MACIEL, R. H. et al. **Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia.** Psicologia & Sociedade; Recife, 19 (2): 117-128, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2015.

MENTOR. Antônio. **Assédio Moral no Serviço Público: Saiba o que é, e como se defender.** Cartilha: Lei nº 12.250/06, 2006.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho – 2.ed. – São Paulo: LT, 2014.**

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 1995.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Assédio moral nos ambientes corporativos.** Cadernos EBAPE. BR, v. 13, n. 4, p. 821-851, 2015. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512015000400010&script=sci_arttext Acesso em 12 ago. 2022.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho.** Ebook, 2018.