

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

RAFAEL RODRIGUES DOS SANTOS MORAES DE ARAUJO LOBIANCO

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

São Paulo

2016

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

RAFAEL RODRIGUES DOS SANTOS MORAES DE ARAUJO LOBIANCO

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora como requisito para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação da Prof. Me. Maria Ivone Fortunato Laraia.

São Paulo

2016

**BANCA EXAMINADORA:**

Professora Orientadora: \_\_\_\_\_

Professor Arguidor: \_\_\_\_\_

Professor Arguidor: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Nota: \_\_\_\_\_

## Agradecimentos

Em 1ª lugar agradeço aos meus antigos chefes e hoje não só colegas de profissão, mas amigos, Marcelo Fagá Percequillo, João Eduardo Cruz Cavalcanti, Rodrigo Bottura Munoz e todos do escritório Percequillo Cavalcanti e Munoz, que não só me incentivaram a fazer a pós graduação como me ajudaram a me tornar o profissional que sou hoje.

Em 2ª lugar aos meus professores da Cogea em especial o Professor Leonel Maschietto e a Professora Maria Ivone Fortunato Laraia que inclusive me guiou neste trabalho.

3ª Aos meus amigos que pactuam de um futuro melhor para nós, em especial ao Anderson da Silva Araújo que me ajudou a configurar este trabalho e sempre me socorreu nas questões de informática.

4º Aos meus amigos do escritório Tozzini Freire e colegas da pós que me ajudaram enviando artigos e demais materiais para que este trabalho fosse concluído.

Por fim, agradeço e peço a Deus para que este investimento de mais de 2 anos de estudo não seja em vão e que eu possa colher os frutos deste esforço.

## RESUMO

O presente projeto tem como objetivo explicar o que é o assédio moral nas relações de trabalho. Apesar de praticado há tempos, o tema escolhido é atualmente muito comentado, pois com as evoluções geradas pelo desenvolvimento, que a todo instante visa o lucro e superação, acabaram por sobrepor princípios, invertendo os valores da sociedade e desvalorizando a figura humana.

Analisando o assédio moral de modo a compreender suas características e formas de manifestação, é possível perceber ações e omissões tanto do assediador, quanto do assediado, e se sofrido e comprovado o dano, a vítima ou vítimas destes, não podem ficar sem o desamparo, devendo o Estado prestar a tutela jurisdicional.

Passaremos durante este trabalho a discorrer sobre o que é a relação de trabalho, como se dá o assédio, suas características, bem como suas consequências no âmbito laboral e pessoal causados à vítima.

Será abordada a forma com que cada vez mais, o assédio moral passa-se despercebido, seja pela falta de atenção, seja pelas mudanças da relação de trabalho, onde a cada dia surgem novas exigências. E a forma com que tudo isso acaba interferindo na qualidade de vida das vítimas.

Por fim, como é necessário garantir que o assédio não ocorra, alcançando a preservação da saúde física, psíquica e moral dos empregados, conservando a dignidade da pessoa humana, que é um dos princípios basilares garantidos pela Constituição Federal de nosso país.

## ABSTRACT

This project aims to explain what is bullying in labor relations. Although practiced for some time, the chosen theme is currently much talked about, because with the changes generated by the development, which at all times seeks profit and overcoming, eventually overlapping principles, reversing the values of society and devaluing the human figure.

Analyzing bullying in order to understand its characteristics and forms of manifestation, you can see actions and omissions of both the harasser, as the harassed, and suffered and proven damage, the victim or victims of these, can not do without the helplessness, and the state must provide judicial protection.

We will pass during this work to discuss what is the working relationship, how it is the siege, its characteristics and its consequences in the workplace and personal caused to the victim.

It will be addressed the way that increasingly bullying goes up unnoticed, either by lack of attention, or by changes in the employment relationship, where each day brings new demands. And the way it all ends up interfering with the quality of life of the victims.

Finally, as is necessary to ensure that harassment does not occur, increasing the preservation of physical, mental and moral of employees, preserving the dignity of the human person, which is one of the basic principles guaranteed by the Constitution of our country.

## SUMÁRIO

Tema:

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

TEMÁRIO:

1 – Introdução.....	8
2 – Assédio Moral no Ambiente de Trabalho	
2.1 – Conceito, Características e Condutas do Assédio Moral.....	11
2.2 – O que não constitui Assédio Moral.....	17
2.3 – Sujeitos Passivos do Assédio Moral.....	19
2.4 – Sujeitos Ativos do Assédio Moral.....	21
3 – Causas do Assédio Moral.....	23
4 – Espécies de Assédio Moral.....	25
4.1 – Vertical.....	25
4.2 – Horizontal .....	26
4.3 – Ascendente.....	27
5 – Consequências do Assédio Moral	
5.1 – Consequências para o empregador.....	29
5.2 – Consequências para o empregado assediado.....	32
5.3 – Consequências para o empregado assediador.....	35
6 – Assédio Moral no Direito Brasileiro	
6.1 – Doutrina Brasileira.....	39
6.2 – Jurisprudência Brasileira.....	39
6.3 – Fundamentos Constitucionais.....	46
6.4 – Fundamentos na Consolidação das Leis do Trabalho.....	47
6.5 – Disposições do Código Penal.....	48

6.6 – A Constituição Federal e o Ambiente de Trabalho – Art 255 da CF.....	49
6.7 – Direito à Indenização .....	50
6.8 – Direitos da Personalidade .....	50
Conclusão.....	51
Bibliografia .....	54

## 1 - Introdução

O tema assédio moral no ambiente de trabalho iniciou-se a partir de uma análise sobre a relação de trabalho e suas características para identificar um possível assédio moral.

Portanto, para começarmos a falar de assédio moral causado pelo empregador, primeiramente precisamos discutir e definir: O que é Relação de Trabalho?

A Jurisprudência e a doutrina tem se esforçado para conseguir definir bem o que é a relação de trabalho, mas como direito não é uma ciência exata e no direito há sempre várias interpretações de um determinado tema, e com o assunto em questão não poderia ser diferente.

A corrente a que me filio, é a do professor Ribeiro de Vilhena, no sentido de que o trabalho sendo objeto de uma relação jurídica, torna-se indispensável que ele seja por conta alheia, ou seja, “Define-se trabalho por conta alheia como aquele que se presta a outrem, a quem, em principio, cabem os resultados e os riscos.”<sup>1</sup>

O que não ocorre com o chamado trabalho por conta própria, que é aquele em que não se estabelece uma relação jurídica fundada no trabalho em si, mas na situação de poder sobre a coisa, o objeto trabalhado, o resultado do trabalho, como relação de direito real-factual.

No trabalho por conta alheia, os nexos jurídicos nascem no próprio trabalho, ainda que se tenham em vista os resultados ou a atividade em si. No primeiro caso, a relação é ulterior ao trabalho e decorre de um ato de disposição ou outro qualquer de natureza modificadora do bem ou da situação da coisa concernente à pessoa que produziu ou de que resultou acabada.

---

<sup>1</sup> Ribeiro de Vilhena, Contrato de Trabalho. op. cit, pág. 400

O que se conclui do acima descrito é que a relação de trabalho pressupõe trabalho prestado por conta alheia, em que o trabalhador (pessoa física) coloca sua força de trabalho em prol de outra pessoa (física ou jurídica), podendo o trabalhador correr ou não os riscos da atividade. Deste modo, estão excluídas as modalidades de relação de trabalho em que o trabalhador for prestado por pessoa jurídica, porquanto nessas modalidades, embora haja relação de trabalho, o trabalho humano não é objeto dessas relações jurídicas, mas sim um contrato de natureza cível ou comercial.

Portanto, definido em breves palavras o que é, e o que consiste uma relação de trabalho, podemos passar a discutir o conceito e características do assédio moral em si.

## 2 - Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

O tema assédio moral no ambiente de trabalho surgiu quando a escritora, psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen (o qual instrui esta monografia) lançou na França, um livro publicado, em 2000 no Brasil, sob o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”.

No livro citado acima, a autora explora e define esta forma de assédio como:

*“ toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”*

Por isso dizemos que o conceito de assédio moral é tão recente não só no Brasil, mas no mundo como um todo.

É verdade que a humilhação sempre existiu, assim como a relação de trabalho, conforme descrevemos acima, porém é importante ressaltar mais uma vez que o assédio moral é um conceito novo que transcende a humilhação.

Para entendermos melhor, devemos definir o que é humilhação?

O conceito é simples e tirado de um dicionário. É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

## 2.1 – Conceito, Características e Condutas do Assédio Moral

Já o que é assédio moral no trabalho, é 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 muitas vezes a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

Pelo exposto acima, na definição de Couce de Menezes “ O assédio moral é um processo conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incomodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo “ pé-de-ouvido”. A

agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador”<sup>2</sup>

Na esfera trabalhista, o assédio moral se configura em pressão psicológica continua (habitual, como o principio da continuidade da prestação de serviços, só que neste caso, se dá a continuidade do assédio moral a figura do trabalhador). Exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou a minar sua auto-estima. Se expressa por meio de procedimentos concretos como rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, críticas em público, isolamento, inatividade forçada dentre outras.

De forma mais simples, podemos dizer que é a repetição de atitudes humilhantes praticadas contra uma pessoa, muitas vezes pequenos ataques que pela repetição vão minando a auto-estima, e isto pode ocorrer em várias esferas da sociedade, como família, escola e também claro no ambiente de trabalho, tema do nosso estudo.

Temos que para o professor Cláudio Armando Couce de Menezes, “O assédio moral, é manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, mobbing, bullying ou harcèlement moral é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociedade e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas. As nações escandinavas, a França, os Estados Unidos da América, Bélgica, Inglaterra e Portugal, só para citar alguns países, além do inúmeros estudos realizados a respeito, já editaram diplomas legislativos ou estão na iminência de fazê-lo. Sendo certo que seus tribunais vêm, de algum tempo, independentemente de norma positivada, reconhecendo o fenômeno, com as suas consequências sociais e jurídicas.”

Para que se configure o assédio moral no ambiente de trabalho é necessário basicamente dois requisitos, quais sejam a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima.

---

<sup>2</sup> Assédio Moral e seus efeitos jurídicos – Cláudio Armando Couce de Menezes.

O assédio moral é classificado segundo a doutrina em 3 partes; A vertical, a horizontal e a ascendente.

Para explicarmos em poucas palavras e de forma simples esta classificação temos que o assédio moral vertical ocorre quando a violência psicológica parte de um superior hierárquico.

Este é o assédio moral vai frequente no ambiente de trabalho.

A horizontal se dá quando a violência psicológica é desencadeada pelos próprios colegas de trabalho e nestes casos podem ser feitos só pelo fato de debocharem do colega ou também pelo boicote por uma competição à cargos, inveja ou até mesmo racismo.

Já o assédio moral ascendente é praticado pelo empregado contra o empregador, apesar de ser pouco usual ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar. Ocorre assédio moral ascendente geralmente quando um subordinado descobre algo comprometedor de seu superior, e usa isso para se aproveitar de regalias no ambiente de trabalho. Neste caso pode ser caracterizado até mesmo como uma chantagem, sendo passível o assediador de implicações previstas no código penal.

Diante dos conceitos supra citados, para que um dos assédios morais se constituam na esfera trabalhista exige-se:

1 – A prática por parte do empregador ou de seus prepostos de atos, com habitualidade, que somados, minam a auto-estima do empregado, tornando insuportável a manutenção di vínculo contratual;

2 – Que essa sequência de atos seja idônea a minar a auto-estima do empregado.

**PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 00863-2008-092-15-00-9**

**RECURSO ORDINÁRIO – RITO ORDINÁRIO**

**5ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS**

**RECORRENTE: FÁTIMA APARECIDA ZEIDAN**

**RECORRIDO: MOBITEL S.A.**

**RECORRIDO: VIVO S.A.**

**JUIZ SENTENCIANTE: ROBERTO DOS SANTOS SOARES**

GAB.DES.JAP-JP/MJCS

**INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR.** O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é *"toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho"*. (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement* moral (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral ou acoso moral* (em países de língua espanhola), *terror psicológico*, *tortura psicológica* ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) *Conduta*

*abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão”* (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar a reclamante no dia-a-dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a reclamada arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigo 932, III, em função do assédio moral. Recurso Ordinário da reclamante a que se dá provimento, para se condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

**Por tais fundamentos**, decide-se conhecer do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, **dar-lhe parcial provimento: 1)** - Para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, fixada no importe de R\$ 20.000,00. **2)** - Para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho da autora com amparo no artigo 473, 'b', da CLT, e, conseqüentemente, para condenar a reclamada ao pagamento de aviso prévio, férias proporcionais + 1/3 e 13º salário proporcional, tudo nos termos da fundamentação, integrante do presente dispositivo. Para efeitos da instrução Normativa nº. 03/93, do TST, fixo o valor da condenação em R\$ 50.000,00. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 1.000,00.

**DESEMBARGADOR JOSÉ ANTONIO PANCOTTI**

**RELATOR**

Como podemos observar em parte do acórdão acima, verificamos o que pode ser considerado assédio moral e como se dá, além é claro do que os magistrados entendem por certo julgar.

É claro que no capítulo 6 deste trabalho, veremos melhor como a doutrina e jurisprudência são citados nos processos, mas este acórdão recente, segue apenas para termos um base do que vem a explicar este trabalho.

Conforme visto nos acórdãos acima, o que de fato corre para que fique caracterizado o assédio moral é a postura tomada por seu empregador, em regra o que a jurisprudência tem tentado, é observar uma lista de postura que constituem a deterioração proposital das condições de trabalho, tais como:

- Retirar da vítima autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

Em suma, estas são as características que podem constituir um assédio moral e com certeza geram danos ao empregado ou empregador.

## **2. 2 - O que não constitui Assédio Moral**

É óbvio que o instituto do assédio moral, como já dito acima, não ocorre somente nos ambientes e/ou relações de trabalho. Podemos encontrá-lo, também, em outras esferas, como no seio familiar, reuniões de grupos sociais, e etc; ou seja, na sociedade de forma geral.

Contudo, o enfoque desta monografia e o seu contexto, diz respeito às manifestações de assédio moral no ambiente de trabalho, ou seja, estamos restringindo-nos ao espaço físico onde as atividades desenvolvidas por trabalhadores de qualquer segmento privado ou público, são exercidas e resultam em produção, quer braçal ou intelectual, sem distinção quanto ao tipo de labor exercido.

Assédio moral, também como já exemplificado anteriormente, nada tem de modernismo, pois se criou em consequência das atividades laborativas, com o início do trabalho. O que temos hoje é sua intensificação e forma de abordagens. Trata-se da exposição de trabalhadores à situações humilhantes e constrangedoras, por repetição e prolongamento, situações estas provocadas por agente que detém autoridade e/ou poder hierárquico

Ressalta-se mais uma vez que o assédio moral no trabalho poderá desencadear distúrbios da saúde (física e mental), conforme pesquisa feita com diversos países pela OIT-Organização Internacional do Trabalho, o qual teceremos mais considerações quanto abordamos os institutos nas quais as jurisprudências se baseiam para aplicação das leis em seus julgados.

É importante que para que se constitua o assédio moral, haja uma ação ou omissão do agente que gere um resultado lesivo (dano efetivo), e que se dê causalidade entre o dano e a ação alheia.

É preciso provar o dano descrito acima, para não deixarmos impune o causador do dano, ou do assédio moral, que assim, é indiretamente levado a não reincidir. Mas deve-se, igualmente, haver comedimento a fim de que o nobre instituto não seja desvirtuado em mera fonte de favorecimentos ou de enriquecimento ilícito (o que é vedado pelo nosso ordenamento jurídico), tanto do personagem que figura no pólo ativo, quanto no passivo da reivindicação.

Por isso é tão importante dizer que aqueles aborrecimentos corriqueiros não geram a caracterização e o dever de indenizar. Os “chefes” ( superior hierárquico), existem para garantir a efetivação e produção do trabalhador no seu ambiente de trabalho, a motivação, a cobrança não exagerada, fazem parte da função exercido pela chefia, tanto quanto o labor exercício pelo funcionário que tem que cumprir suas funções.

As alegações pesadas, insinceras e levianas, que podem advir contra "chefes", também, necessitam ser evitadas, não privilegiando a vingança sem fundamento. O fato de uma chefia exercer o seu papel de cobrança no ambiente de trabalho, não pode caracterizar de forma alguma assédio moral, afinal a produção é o que faz a economia girar neste mundo capitalista e globalizado em que vivemos.

A má fé, a falta de seriedade e ética nas Relações Trabalhistas, por parte do trabalhador, devem ser punidas tanto quanto o empregador que assedia o empregado.

“Para a questão do assédio moral no trabalho necessitamos do máximo de bom senso. À propósito como disse Montaigne ***"A única coisa bem distribuída no***

***mundo é bom senso. Tanto isto é verdade que todos acreditam que já têm suficiente."***<sup>3</sup>

### **2.3 - Sujeitos Passivos do Assédio Moral**

Ao longo do tempo, as empresas perceberam que era preciso dar mais atenção aos funcionários e colaboradores, no sentido inclusive de aumentar a produção, (pois como já dito antes vivemos em uma sociedade capitalista), e qualificar os serviços, ganhos alcançados, muitas das vezes, por conta de processos que contribuem no ambiente de trabalho para qualidade de vida e bem-estar das pessoas que convivem por mais tempo nas sedes e escritórios das empresas, do que em seus próprios lares.

Atualmente, o assunto assédio moral pode ser classificado de uma forma vertical, ou seja, quando é praticado pelo empregador ou superior hierárquico em relação ao subalterno, ou ainda horizontal, quando é praticado entre os próprios colegas de trabalho. O sujeito passivo no assédio moral no trabalho pode ser uma pessoa, um grupo de pessoas ou, até, todos os empregados de uma empresa.

“Em função disso está tramitando na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 7.202/2010, que inclui o assédio moral como acidente de trabalho.

A justificativa do projeto, em síntese, é que a ofensa moral cada vez mais vem sendo reconhecida como fator de risco nos ambientes de trabalho. Esse projeto altera a resolução do artigo 21, inciso II, alínea "b" da lei 8.213/1991. Com a alteração, os peritos do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) é que passarão a

---

<sup>3</sup> *Este parágrafo foi copiado na íntegra de um artigo escrito pela autora Deise Neves Botelho Rezende*

dar o diagnóstico de assédio moral, havendo a inversão do ônus da prova para a empresa, ou seja, a empresa terá o seu prazo para contestar a denúncia feita por um funcionário que se diz vítima de assédio, mas provando que aquilo realmente não aconteceu, o que é uma prova muito difícil de ser obtida.”<sup>4</sup>

É claro que esta é uma visão nova sobre a lei, a qual não teceremos muitos comentários, pois além de ser apenas um projeto de lei, não há uma posição ainda adotada pelos juristas.

Porém este estudante acredita, ser muito difícil provar que o assédio moral não ocorreu, se tiver inversão do ônus da prova, acredito ainda que a perícia médica realizada pelo instituto do INSS não esta preparada pra receber mais esta função, bem como a maioria dos pedidos seriam negados já que passaríamos a tratar o assédio moral como acidente de trabalho, o que poderia gerar um ônus financeiro para o INSS.

Mas voltando aos sujeitos passivos do assédio moral. Todo *assédio* (inclusive o *moral*) obriga a uma dupla subjetividade, pois ninguém pode assediar, física ou psiquicamente a si mesmo. Esse tipo de polaridade (ativa e passiva) imprime ao assédio moral a marca indelével da sociedade humana, a cuja falta desaparecem também a razão e os meios para exercê-lo.

Pois bem, como o assédio moral se dá somente se há uma relação humana entre pessoas, os sujeitos passivos podem ser qualquer pessoa que trabalha na empresa e pelo princípios da continuidade, e repetição nas abordagem no trabalho com o intuito de causar humilhação, abalando a dignidade da pessoa humana se torna alvo de um superior ou colegas. Este é o Sujeito passivo do assédio moral.

---

<sup>4</sup> Este último parágrafo foi copiado na integrada da reportagem “Últimas notificações Jurídicas, enviadas pelo mailto:clipping@tozzinifreire.com.br Informativo Diário - Destaques Jurídicos

## 2.4 - Sujeitos Ativos do Assédio Moral

No pólo *ativo* podem estar diferentes sujeitos da relação, como sejam o empregador, seu (s) preposto (s) ou o colega do assediado (tratando-se de relação *de emprego*), ou o tomador, seu preposto ou o colega do assediado (tratando-se de relação *de trabalho*).

Importante, a nosso entender, é que serão *sempre pessoas físicas*, pois só por força do artifício legal da *personalização da empresa* (CLT, art. 2.º), a *pessoa jurídica* será aceita como *sujeito ativo*, pois, em verdade, é simples biombo do assediador.

O *modo de exercício*, muito importante no estudo da subjetividade, depende dos planos da hierarquia empresarial em que estejam situados os *sujeitos* ativo e passivo.

Exercido de um plano superior para outro inferior (*do empregador ou tomador, ou seu preposto, contra empregado ou prestador*), o *assédio é vertical*. Exercido no mesmo plano (*do empregado ou prestador contra empregado ou prestador*), o *assédio é horizontal*.

Embora seja natural considerar que o *assédio vertical* tenha sempre *direção descendente*, em virtude da correlação dirigente / subordinado, ou tomador / prestador, entre os *sujeitos* ativo e passivo, não consideramos descartável a hipótese do *assédio vertical ascendente*, em que o subordinado, ou o prestador, ocupe o pólo ativo e o dirigente, ou o tomador, o passivo.

Conforme podemos verificar abaixo em uma citação da autora Hirigoyen Maria France em seu livro – Assédio Moral, A violência Perversa no Cotidiano e também no livro da autora Guedes, Marcia Novaes que:

Em um ambiente mais competitivo de trabalho, a probabilidade de uma manifestação de maior imposição e auto-afirmação de chefes, tem maiores chances de acabar em assédio moral.

Isto porque como características de um chefe este tende a impor o seu ritmo de trabalho, a diferença do assediador em relação a um simples ódio passageiro é a persistência no tempo.

“Porém, Guedes reforça que a idéia de que o assediador tem estes comportamentos como regra de vida”<sup>5</sup>

Como a visão do assediador é equivocada, o mesmo não sente remorso ou culpa, no que faz, justamente porque acredita que age no melhor interesse não só da empresa como também da pessoa assediada e que este faz coisas boas a pessoa assediada.

O assediador muitas vezes só quer o bem estar da vítima, mesmo que não pareça, pois esta impondo os seus valores e princípios por entender serem melhores.

---

<sup>5</sup> Hirigoyen Maria France em seu livro – Assédio Moral, A violência Perversa no Cotidiano

### 3 - Causas do Assédio Moral

São inúmeras as causas do assédio moral nas organizações, especialmente sob a liderança autoritária, em que pessoas explodem quando acontece algum problema mais sério ou quando trabalham sobre pressão, ficando nervosas, podendo às vezes até conseguir os objetivos diante de seus subordinados, mas com isso gera conseqüentemente a rotatividade excessiva, isto porque em curto prazo o autoritarismo funciona, mesmo na primeira oportunidade, aquele que se considera subjugado, busca outra organização para trabalhar e ser respeitado como ser humano, quando possível.

O assediador diante da sua liderança como uma forma de punição, reprime seus funcionários aproveita ocasiões como reuniões e os expõem a seus erros, esquecendo que o ser humano é passivo de erro.

Quando se tem uma família para sustentar e a idade avançada o funcionário tem medo de enfrentar o problema por achar que pode ficar fora do mercado de trabalho e assim aceita ser humilhado pelo supervisor, impossibilitando acertar ou até mesmo a realização de projetos, que acabam expostos em público, não tendo condições físicas e psicológicas, recaindo em erros sobre si, colocando-o em muitas ocasiões a prova, sendo punido pelo próprio clima de constantes fofocas. Essa situação o deixa cada vez mais desmotivado e descontente em saber que no dia seguinte terá que enfrentar todos novamente.

As graves falhas na comunicação acontecem quando o chefe imediato não passa para o colaborador de forma clara e eficiente de que forma será realizada a tarefa, deixando propositalmente a cargo do funcionário para que o mesmo erre e seja altamente criticado.

“Quando o homem prefere a morte à perda da dignidade se percebe muito bem com a saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num

mesmo ato revelando a patogenicidade da humilhação”.<sup>6</sup> Sendo assim temos o salário como um fator higiênico e não motivacional, pois o profissional deve ser respeitado como ser humano e ao perder sua dignidade não há motivos para viver.

Uma vez implantado o assédio moral, com a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, a dor e o sentimento de perseguição passam para a esfera do individual sem uma participação do coletivo, marcado pelo cansaço, ansiedade, depressão, estresse e sensação de abandono. “Cada um sofre no seu canto sem compartilhar suas dificuldades como um grupo solidário”<sup>7</sup>

Isso acontece por medo da repressão e da humilhação perante seus colegas de trabalho.

---

<sup>6</sup> Citação do livro de Barreto - 2000, p. 242

<sup>7</sup> Citação tirado do texto de Hirigoyen 2002, p.26

## 4 - Espécies de Assédio Moral.

Quanto ao referido tópico, não temos muito que tecer, já que ao longo desta monografia fizemos comentários que nos levaram ao entendimento das espécies de assédio moral existentes.

Porém como este é tópico, parte deste projeto, segue rapidamente no que consistem as espécies de assédio moral.

Como já visto as espécies são 3, o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal e o assédio moral ascendentes.

### 4.1 - Vertical

Este é o tipo de assédio mais comum hoje em dia, é àquele onde os subordinados são assediados pelos seus superiores hierárquicos.,Este usa do seu poder de comando em excesso, e seus subordinados acreditam que tem que fazer tudo que lhe é ordenado, simplesmente por medo de serem demitidos.

Segundo a autora Maria Aparecida Alkimim diz que:

*“O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado”*  
(Assédio Moral na Relação de Emprego - 2005, p. 62)

Nesta espécie de assédio moral, a saúde do assediado fica mais prejudicada, pois a vítima sente mais isolada e tem mais dificuldades de pedir ajuda.

Sentem-se geralmente as razões que levam o agressor a cometer o assédio moral, é a insegurança no ambiente de trabalho, este reconhece que é incompetente

e quando percebe que existe alguém que pode ter uma promoção e ele ser dispensando, este começa a rebaixar esta pessoa para se engrandecer.

Um fato novo que não comentamos mas que pode ocorrer é deste superior hierárquico contar com a ajuda de colegas de trabalho, geralmente os chamados puxa saco de chefe, pois estes não têm personalidade própria e dizem amém a tudo que seus superiores dizem, isso não constitui o assédio moral horizontal, o qual vamos falar abaixo.

Enfim, o assédio moral vertical é o mais preocupante de todos, pois a vítima fica a deriva de seu superior, pois muitas vezes o próprio encarregado tem o aval da empresa, dá ao tirano, carta branca, para que dirija o seu departamento com punhos de aço.

#### **4.2 - Horizontal**

Este tipo de assédio acontece quando dois funcionários do mesmo nível de hierarquia disputam cargos, neste caso pode agravar a situação se os grupos não conseguem conviver com as diferenças, como por exemplo, mulher em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, etc.

No livro Assédio Moral na Relação de Emprego diz:

*"trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento".*

A característica deste tipo de assédio é agressão entre colegas do mesmo nível hierárquico, e pode acontecer que seu superior não faça absolutamente nada para intervir no caso, somente interfere quando a produção pode ser prejudicada, geralmente pela falta de uma das partes envolvidas no assédio.

Geralmente os fatores que levam a este tipo de assédio são a competição, a preferência pessoal do chefe pela vítima, a inveja, o racismo e motivos políticos. A vítima pode ser assediada tanto por uma pessoa como por um grupo de colegas de trabalho.

O papel da empresa neste caso seria a justiça, isto é, punindo os funcionários responsáveis pelo assédio, para que não desencadeie um processo de assédio moral em toda a empresa, pois se os funcionários perceberem que a empresa está agindo de forma educativa atenta quanto a este assunto, este irá pensar duas vezes antes de praticar o assédio moral, pois saberão que poderão ser penalizados, até mesmo pela dispensa.

Enfim, este tipo de procedimento da empresa seria uma forma de coagir o funcionário à não praticar o assédio moral no ambiente de trabalho.

#### **4.3 - Ascendente**

Ocorre o assédio moral vertical ascendente quando for praticado do subordinado para com o seu encarregado, é um tipo de assédio raro de acontecer.

Geralmente ocorre quando um recém formado é contratado para comandar um grupo onde há varias pessoas qualificadas para aquele cargo, e não o foi simplesmente por não existir na empresa uma política de carreira. E essa prática desencadeia o assédio moral, pois este superior já entra neste trabalho com um descrédito quanto a sua capacidade profissional.

Outra forma de ocorrer o assédio é alguém do departamento ser promovido sem a consulta dos demais ou sem que haja um processo de seleção, e às vezes quando há, sabe-se que é apenas para o legalizar o individuo no cargo. Isto acontece geralmente em empresa familiares, onde mesmo havendo departamentos para a seleção de funcionários, a palavra final sempre será do dono da empresa, enfim mesmo que o funcionário seja competente para aquele cargo, talvez não terá a promoção, pois o dono da empresa prefere outra pessoa.

Maria Aparecida Alkimim diz em seu livro ( 2005, p. 65)

*[...] por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado.*

Mesmo sendo um tipo de assédio raro, não deixa de ser repugnante, pois pode ocorrer de ter uma pessoa competente para aquele cargo, mas seus subordinados com pirraça, simplesmente boicotam todas as suas ideias, fazendo com que ele caia em descrédito, chegando a ponto de pedir demissão por não aguentar a pressão dos subordinados. Pois sabemos, que uma empresa somente terá produtividade, se tiver à união de seus funcionários, quando digo funcionários, estou me referindo a todos sem exceção, pois todo tem uma função primordial dentro da empresa, desde o funcionário que exerce o cargo de serviços gerais até o diretor financeiro.

## 5 - Consequências do Assédio Moral

### 5.1 – Consequências para o empregador

Um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum, ou seja, a realização do trabalho. Com isso, podemos afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspecto pessoal, muito mais do que relacionamentos meramente produtivos, exige integração entre todos os envolvidos.

Esta integração, todavia, está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem “coisificados”, despersonalizados, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente.

O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição.

O empregado assediado pode se tornar improdutivo, doente, acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial.

Isto acarreta prejuízos econômicos para o empregador. Isto sem mencionar o comprometimento da imagem externa da empresa, a sua reputação junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho.

Segundo os professores Paulo Peli e Paulo Teixeira em seu livro:

“ Assédio Moral uma responsabilidade Corporativa”

Este prejuízo que pode ser causado a empresa é chamado de Risco de Imagem.

A publicidade dada a fatos que envolvem o problema de Assédio Moral, certamente repercute na imagem de uma organização, não só pela desconfiança que passa a reinar em seu ambiente interno, mas pela perda de prestígio em relação ao seu nome e principalmente à sua marca.”

Porém o maior problema que encontramos no momento e que muitas empresas ainda não sentiram um “feedback” que acontece é em relação quando a marca é colocada em contato com o ambiente social externo, ou seja, seu público consumidor.

As empresas se preocupam mais em cuidarem com rigor de questões técnicas, de higiene, saúde, e preocupações sócio-ambientais. Porém, esquecem dos princípios da Responsabilidade Comportamental da empresa como marca.

Por exemplo, quando esta empresa/marca contrata, uma outra empresa terceirizada para a realização de trabalhos de qualquer natureza.

A empresa que contrata deve sempre observar e aplicar os princípios da Responsabilidade Corporativa que se caracteriza, pela discriminações por meios de normas específicas, bem como pela condução de pessoas responsáveis e que com o devido treinamento sobre a prática do Assédio Moral. Para que a empresa não corra riscos de natureza material por condenações que possa vir a sofrer como o pagamento de indenizações, ou riscos sérios com a sua imagem, muitas vezes não traduzidos em números de forma direta, mas que indiretamente corroem as entranhas das organizações.

Se um trabalhador terceirizado e assediado sob pressão ofender um cliente ou produzir um produto de má qualidade pois esta sob forte pressão e não consegue desenvolver seu trabalho corretamente, quem terá a imagem de seu produto ou serviço danificado não será a empresa terceirizada contratada e sim a detentora da marca.

Daí a importância de vincular a obrigatoriedade do cumprimento de bons princípios de Responsabilidade Comportamental.

Ainda mais nos casos em que a empresa terceirizada que prestam serviço dentro das instalações da empresa contratante, o problema requer também total atenção, na parte em que há respeito a hierarquia predominante na empresa contratante, que muitas vezes se impõe sobre o grupo que atua de forma terceirizada.

É uma questão fácil de se perceber, pois usualmente a empresa contratada, principalmente se estivermos falando de serviços básicos no qual o nível de instrução das pessoas que trabalham no local é básico, envia para o local de trabalho um supervisor que quase sempre terá uma capacidade de se fazer entender e de falar/ lidar com as pessoas baixa. O que pode dar a empresa contratante a possibilidade, de se transformar em um assediador, em relação aqueles terceirizados, ou seja, poderá se prevalecer do poder hierárquico indireto.

Tudo isso nos leva ao entendimento de que o assédio moral no ambiente de trabalho tem graves consequências para a empresa.

Causa danos patrimoniais de natureza incalculáveis como vimos acima, a marca, a produtividade, ao conceito da empresa no mercado de trabalho e até mesmo nos casos de ações judiciais podendo ser inclusa no pólo passivo de uma demanda como empresa subsidiária, como acontece na maioria dos casos.

## 5.2 - Consequências para o empregado assediado

Como já destacado anteriormente, as consequências que irá sofrer o assediado dependem muito de seu perfil psicológico. Encontrando terreno fértil, o terror psicológico provoca na vítima danos físicos, mentais e psicossomáticos.

Hirigoyen registra que quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais:

Como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna e etc. É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Mas, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar.

A professora Maria Aparecida Alkimin em seu livro – Assédio Moral na relação de emprego, já citado neste trabalho antes diz:

“A saúde mental do trabalhador na moderna organização do trabalho tem gerado interesse no âmbito mundial, sendo o assédio moral um dos maiores fatores de origem do stress profissional que, por sua vez, pode evoluir para desencadear diversos tipos de doenças no trabalhador( melancolia, depressão, problemas no sistema nervoso, no aparelho digestivo, no aparelho circulatório, enxaqueca, cefaléias, distúrbios de sono, etc) podendo trazer conseqüências traumáticas e até mesmo uma desestabilização permanente.”

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal estar do individuo no seu ambiente de trabalho e humilhações perante os colegas, manifestando no assediado sentimento e emoções que pode gerar uma total perda de identidade e um questionamento sobre os seus próprios valores, sendo este

último o pior pois ao se colocar na posição de rever seus valores o indivíduo assediado corre sérios riscos de suicídio.

O assédio moral como tudo na vida, e aqui não estamos expondo nenhum sentimento machista, é diferente para homens e mulheres.

O homem ao meu ver e entendimento tem uma maior dificuldade em lidar com o assédio, já que este por ter que, em sua grande maioria, “sustentar a casa” ou ser o “homem da casa”, tem que aguentar no emprego sofrendo assim maior tempo de assédio.

Segundo estudos nas mulheres predominam as emoções tristes: mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono e insônia, sonhos frequentes com o agressor, alterações da memória, distúrbios digestivos e náuseas, diminuição da libido, cefaléia, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebida alcoólica para esquecer a agressão, pensamentos repetitivos.

Já os homens assediados têm dificuldades em verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso. Sentem-se confusos, sobressaindo os pensamentos repetitivos, ‘espelho’ das agressões vividas. Envergonhados, se isolam evitando comentar o acontecido com a família ou amigos mais próximos, sentem-se traídos e têm desejos de vingança.

Aumenta o uso das drogas, principalmente o álcool. Sobressai o sentimento de culpa, ele se imagina “um inútil”, “um ninguém”, “um lixo”, “um zero”, “um fracassado” (muito embora sejam também expressões fortemente verbalizadas por todos os assediados, reveladoras da infelicidade interna). Sentem-se tristes, depressivos; passam a conviver com precordialgia, hipertensão arterial, dores generalizadas, dispnéia, vontade de ficar sozinho; aborrecimento com tudo e todos.

A dor masculina é desesperadora e devastadora, na medida que os homens não expõem suas emoções, não choram em público e se isolam perdendo a interação com o outro.

São danos à saúde que acarretam desequilíbrio interno e sofrimento profundo, exigindo, muitas vezes, um longo período de tratamento médico ou psicológico.

Entretanto, a recuperação depende também do coletivo, dos laços de afeto, do reconhecimento e solidariedade do outro, que a possibilitarão resistir, dar-lhe visibilidade social e resgatar sua dignidade.

### **5.3 Consequências para o empregado assediador**

Conforme discorrido já acima nem sempre o empregador é o autor desta prática, pois o empregado pode ser quem faz o assédio moral em relação a um colega de trabalho. (assédio horizontal) ou até mesmo em relação ao chefe, supervisor, enfim, direcionado para o superior hierárquico ( assédio ascendente).

O empregado tem obrigação de fornecer sua força de trabalho em troca da remuneração, além do dever de ser diligente e agir de boa-fé em relação ao empregador, superior hierárquico e colega de serviço, tornando-se parceiro no processo produtivo, colaborando com a integração social e profissional na organização de trabalho.

Logo, deve abster-se de atos, gestos, comportamentos ou palavras que desrespeitem e ofendam a dignidade do colega ou superior hierárquico, sob pena de perturbar a ordem na organização do trabalho.

O empregador, para garantir as boas relações de trabalho e a ordem na organização da empresa, deve se valer do seu poder disciplinar, o qual tem por objetivo punir o empregado que viola as regras legais e contratuais determinadas pelo empregador, aplicando contra o infrator a penalidade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou seja, sem efeito pecuniário para o empregador em razão da conduta ilícita praticada pelo empregado faltoso.

Conforme consta no livro da Dra Maria Aparecida Alkimin:

Por questão de tutela ao hipossuficiente, o exercício do poder disciplinar sofre restrições, justamente para evitar que seja utilizado “ Com fins persecutórios ou por mero capricho”, portanto, o ato faltoso para habilitar à rescisão por justa causa deve preencher os seguintes elementos caracterizadores:

- A) Tipificação legal, ou seja, a conduta do empregado faltoso deve se enquadrar em uma das condutas capituladas no art 482 da CLT;

B) Reação imediata para não caracterizar o perdão tácito, devendo-se levar em conta a complexidade da empresa na apuração da falta;

C) Gravidade que torne impossível a manutenção da relação de emprego.

Não pairam dúvidas de que o assédio moral cometido por empregado em relação ao colega de serviço ou superior hierárquico preenche os elementos caracterizados supramencionados.

É preciso levar em conta a análise do artigo 482 da CLT e seus respectivos incisos “b”, “j” e “k”.

O artigo **Art. 482** – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

No inciso b temos a - Incontinência de conduta ou mau procedimento

Mas o que seria este mau procedimento e a incontinência de conduta?

Bom para Wagner D Giglio, o mau procedimento é definido como “ todo e qualquer ato faltoso grave, praticado pelo empregado, que torne impossível, ou sobremaneira onerosa, a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas”

Para que fique bem claro, mau procedimento é um comportamento inadequado e incorreto do empregado que infrinja regras do bem viver, discricção pessoal, o decoro e a paz, ou atos de falta de polidez, enfim coisas deste tipo.

Portanto, quando o empregado pratica palavra, ato, ou gesto que caracterizador do assédio moral, quase sempre poderá ser enquadrado neste artigo.

Já os incisos J e K deste artigo, citam:

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

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Nestes incisos constatamos que o tipo penal faz referencia a “ ato lesivo da honra e bóia fama”, ou seja, o ato de assédio moral dirigido tanto quanto a superior como “ qualquer pessoa” ( conforme consta no tipo penal) caracteriza hipótese de rescisão por justa causa, em razão da grave e insuportável violação ao dever de boa fé e lealdade nas relações de emprego, além de violação ao genérico dever de respeito aos direitos de personalidade e dignidade humanas do próximo.

Pelo exposto acima concluímos que as consequências civis para o assédio moral são muitas, porém em muitos casos pode ocorrer consequências penais. Pois apesar de não haver tipo penal específico para essa figura antijurídica e lesiva, poderá a conduta do assediante ofender bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal.

Nesse aspecto, a conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (Difamação, CP, art 139 e injuria, artigo 140) ou ainda, nos “crimes contra a liberdade individual” ( constrangimento ilegal, artigo 146, do CP), ensejando contra o autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.

Cabe ainda ressaltar que no congresso nacional, há projetos de Lei Federal que visam tipificar criminalmente o assédio moral no ambiente de trabalho, caso da projeto de Lei 4.742/2001, que introduz em seu artigo 146-A no código penal.

*O artigo 146 A – Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem de servidor público empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.*

*Pena: Detenção de 3 meses a um ano e multa.*

Há ainda outros projetos como o projeto de lei 5.971/2001 que falaria sobre a Coação Moral no Ambiente de Trabalho, mas ainda nenhum destes projetos avançaram no congresso.

O que se caracteriza com tudo isso é que não só o Brasil, mas o mundo esta adotando medidas para contem este mal que aflige nossa sociedade, impondo limites para que não ocorram as consequências acima descritas.

## 6 - Assédio Moral no Direito Brasileiro

### 6.1 - Doutrina Brasileira

Durante toda a exposição deste trabalho, juntamos apenas uma pequena emenda de acórdão que nos deu uma noção do que iríamos falar no decorrer do texto.

### 6.2 – Jurisprudência Brasileira

Mas como dito anteriormente, chegamos no ponto em que analisaremos uma sentença em fase de 1ª e um acórdão do TRT da 3ª região, isto foi feito propositalmente neste ponto do trabalho para que pudéssemos vislumbrar como a doutrina e jurisprudência são citadas em decisões do judiciário com base em tudo que estudamos até aqui.

Sentença:

**Número Único:** 01944001420075020058 (01944200705802005)

**Comarca:** São Paulo **Vara:** 58ª

**Data de Inclusão:** 01/10/2007 **Hora de Inclusão:** 10:05:45

TERMO DE AUDIÊNCIA

Aos 28 dias do mês de setembro de 2007, às 17:05 horas, na Sala de Audiências desta Vara, por ordem do MM Juiz do Trabalho MAURO SCHIAVI, foram as partes apregoadas: VERA LÚCIA DA SILVA RODRIGUES BISPO, reclamante e, BANCO SANTANDER BANESPA S/A reclamada.

Ausentes as partes.

SENTENÇA

I- RELATÓRIO

A reclamante pretende reparação por danos morais e patrimoniais. Alinha no pedido as verbas de fls. 10. Defendeu-se a reclamada, invocando prejudicial de prescrição. No mérito, pugnou pela improcedência dos pedidos. Em audiência, foram ouvidas as partes e duas testemunhas do reclamante. Inconciliados. É o relato.

Decide-se.

## II- FUNDAMENTAÇÃO

1. Regularmente suscitada, pronuncia-se a prescrição para parcelas anteriores a 15/08/2002.

2. Atualmente, muito se tem falado e estudado sobre um fenômeno que assola o mercado de trabalho e provoca a degradação do ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade das empresas e provocando uma série de transtornos de ordem psicológica nos trabalhadores. Tal fenômeno tem sido denominado pela doutrina como terror psicológico no trabalho, mal-estar no trabalho, mobbing, ou na expressão consagrada pelas doutrina e jurisprudência: assédio moral.

Como destaca Cláudio Armando Couce de Menezes, o Assédio moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, mobbing, bullying ou harcèlement moral é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas. As nações escandinavas, a França, os EUA, Bélgica, Inglaterra e Portugal, só para citar alguns países, além de inúmeros estudos realizados a respeito, já editaram diplomas legislativos ou estão na iminência de fazê-lo. Sendo certo que seus tribunais vêm, de algum tempo, independentemente de norma positivada, reconhecendo o fenômeno, com as suas consequências sociais e jurídicas .

**ASSÉDIO:** Segundo o Dicionário Houaiss, é insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém. **MORAL:**

Conforme Houaiss, é o conjunto de valores como a honestidade a bondade, a virtude, etc, considerados universalmente como norteadores das relações sociais e da conduta dos homens.

A sociologia e a medicina e psicologia o definem como terror psicológico gerado por atitudes constantes do agressor à vítima, muitas vezes de forma velada, destinadas a destruir sua auto estima.

**Na definição precisa de Marie-France Hirigoyen , o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitude...)que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.**

Para Couce de Menezes “o assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes.

Em regra, é sutil, no estilo ‘pé-de-ouvido’.A agressão aberta permite um reveide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador”.

De forma mais simples podemos dizer que o assédio moral é a repetição de atitudes humilhantes praticadas contra uma pessoa, muitas vezes pequenos ataques que, pela repetição, vão minando sua auto estima.

Nesse sentido, destacamos a seguinte ementa:

**‘Assédio Moral – Contrato de inação – Indenização por Dano Moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado com tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassado o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima.**

No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e, por consequência, descumprindo a sua principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido”.

O assédio moral atinge a chamada honra subjetiva da vítima, pois ela mesma diante do processo desencadeado pelo assédio, acaba se auto-destruindo, perdendo seu próprio sentimento de auto-estima, de dignidade, bem como sua capacidade física e intelectual.

Como destaca Carlos Alberto Bittar , o reconhecimento do direito à honra tela prende-se à necessidade de defesa da reputação da pessoa (honra objetiva), compreendendo o bom nome e a fama de que desfruta no seio da coletividade, enfim, a estima que cerca nos seus ambientes, familiar, profissional, comercial ou outro. Alcança também o sentimento pessoal de estima, ou a consciência da própria dignidade (honra subjetiva), de que separamos, no entanto, os conceitos de dignidade e de decoro, que integram, em nosso entender, o direito ao respeito.

A honra subjetiva corresponde ao sentimento pessoal de estima ou à consciência da própria dignidade. Traduz o apreço próprio, na estima a si mesmo, o juízo que cada um faz de si.

Por sua vez, a honra subjetiva se divide em:

a)Honra Dignidade: que representa o sentimento da pessoa a respeito de seus atributos morais, de honestidade e bons costumes;

b)Honra Decoro, que se refere ao sentimento pessoal relacionados aos dotes ou qualidade do homem (físicos, intelectuais e sociais) .

Na esfera trabalhista, o assédio moral se configura em pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou a minar a sua auto-estima. Se expressa por meio de procedimentos concretos como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada dentre outras.

Não há ainda na doutrina e jurisprudência um parâmetro temporal para as repetições dos atos para se configurar o assédio moral. Alguns sustentam que as

reiteraões tem que perdurar por prazo de no mínimo seis meses, outros de um mês, dentre outros.

Pensamos que o requisito da repetição da conduta ou habitualidade tem que ser aferido conforme o caso concreto, as características do ofensor, da vítima, as condições de tempo e lugar, o nível de instrução da vítima, a função ocupada pelo empregado e as características da conduta do ofensor.

Desse modo, conforme o caso concreto, uma conduta repetida de forma sistemática em um único dia de trabalho, no nosso sentir, pode configurar o assédio moral .

No aspecto, destaca-se a seguinte ementa:

**Assédio Moral** – Caracterização. O termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como ‘a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego’ (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa

Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional ‘Abuse in The American Work Place’). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre

colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.

Pelo exposto, julgam-se PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados por VERA LÚCIA DA SILVA RODRIGUES BISPO em face de BANCO SANTANDER BANESPA S/A, para o fim de, nos termos da fundamentação supra, condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas: reparação por danos morais e indenização por danos materiais.

Valores a apurar em regular liquidação de sentença. Juros e correção monetária na forma da lei.

Como podemos observar em nossos grifos os juízes de 1ª Instancia citam pouco a jurisprudência, afinal formar um juízo de valor e uma linha de pensamento que o estado adote como um todo não é sua principal função.

Não, o juiz de 1ª grau julga o caso de uma maneira mais objetiva citando e definindo o fato e suas características.

Fiz questão de grifas o conceito de assédio moral por parte deste juiz como também as características usadas pelo assediador e os efeitos causados no assediado.

Já sobre o acórdão em questão após a leitura teceremos observações bem diferentes.

(TRT 3ª R – 2ª T – RO nº 1292/2003.057.03.00-3 – Relª. Alice M. de Barros – DJMG 11.08.04 – p. 13)(RDT nº 9 Setembro de 2004)

Como bem destaca Marie-France Irigoyen , “embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o abstenetismo devido aos desgastes psicológicos que provoca”.

Não há previsão legal na legislação trabalhista, exceto algumas leis esparsas em alguns Estados tipificando a conduta do assédio moral, entretanto, ele já é reconhecido pela doutrina e jurisprudência e tem sido objeto de estudos específicos.

O Código de Trabalho de Portugal, no artigo 24º tipifica a conduta do assédio moral no âmbito das relações de trabalho, “in verbis”:

“Artigo 24º (Assédio)

“1. Constitui discriminação o assédio a candidato e a trabalhador. 2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no n. 1 do artigo anterior, praticados quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional com o objetivo de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3. Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito referidos no número anterior”.

Artigo 23º

(Proibição de discriminação)

“1. O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência

ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical” .

Diante da ausência de previsão legal do assédio moral na CLT, o Juiz do Trabalho poderá se orientar pela legislação portuguesa acima citada, pois o Direito Comparado é fonte do Direito do Trabalho, conforme previsão expressão do artigo 8º, da CLT. Não obstante, embora muitos autores defendam a edição de uma Lei específica para tipificar o assédio moral na esfera das relações de trabalho, pensamos, embora tal seja conveniente, considerando-se a tradição romano-germânica brasileira do direito positivado por meio de legislação minuciosa, já existem instrumentos tanto no texto constitucional, na CLT, no Código Civil e no Código Penal, que tutelam a liberdade psíquica do empregado no ambiente de trabalho, conforme disposições abaixo, dentre outras.

### **6.3 – Fundamentos Constitucionais**

**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;

(...)IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

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:

(...)V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...)X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Artigo 6º: São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a

assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela EC nº 26/2000 – DOU 15.02.00).

Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

#### **6.4 – Fundamentos na Consolidação das Leis do Trabalho**

**Artigo 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; (...)e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”**

Disposições do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...)III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

## **6.5 - Disposições do Código Penal**

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena – detenção, de um a seis meses, ou multa. § 1º O juiz pode deixar de aplicar a pena: I – quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria; II – no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria. § 2º Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena – detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência. § 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

(Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003) Pena – reclusão de um a três anos e multa. (Incluído pela Lei nº 9.459, de 1997).

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena – detenção, de três meses a um ano, ou multa. Aumento de pena.

§ 1º As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime.

A C O R D A M os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Sétima Turma, unanimemente, conhecer de ambos os recursos e, no mérito, sem divergência, dar provimento ao recurso do reclamante

Já no acórdão acima notamos claramente um posicionamento no sentido de punir com maior vigor o assediador, citando termos que são não só de ordem civil, mas também de ordem penal.

Os acórdãos em geral citam, conforme nossos grifos acima, textos constitucionais e a lei positivada como um todo.

A doutrina e jurisprudência no Brasil, tem através de um conjunto entre estados tentado estabelecer linhas de raciocínio iguais que nos levariam a ter uma segurança jurídica.

Mas como provado acima isto é uma coisa muito difícil já que os costumes locais são e podem ser tão diferentes.

São estes costumes e diferenciações entre os Estados que nos levam a punições mais rigorosas na aplicação do direito por parte de alguns Estados e menos rigor contra este mal que aflige nossa sociedade por parte de outros Estados.

Contudo o importante é que conseguimos vislumbrar de forma positiva como a doutrina que é citada em cada sentença, fundamentando a condenação, seja em 1ª ou 2ª instância.

#### **6.6 - A Constituição Federal e o Ambiente de Trabalho – Art. 225 da CF.**

Cabe frisar que a nossa Carta Magna elegeu o “Meio ambiente” 11º categoria de bem de uso comum do povo. (art. 225 CF)

Impõe ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio.

É comum que o trabalhador só conte com sua força de trabalho para a sua manutenção e de seus familiares, por isso a garantia constitucional de proteção ao trabalho, ao salário, à dignidade da personalidade humana.

Dessarte, ao trabalhador quando desligado de seu trabalho é assegurado esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para que possa somente então ser devolvido ao mercado de trabalho, em perfeito estado de saúde física e mental, nas mesmas condições de quando foi admitido.

Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

### **6.7 - Direito à Indenização**

A existência do direito à indenização por assédio moral encontra-se respaldado no próprio instituto do dano moral que é hoje inquestionável, ante o disposto nos incisos V e X da Constituição Federal, ademais o inciso X do art. 5º da Constituição da República faz alusão a direitos especiais da personalidade: a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

### **6.8 - Direitos da Personalidade**

Outros dispositivos constitucionais aludem a atributos especiais da personalidade, como o inciso III do art. 5º, segundo o qual "ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante"; os incisos IV e IX do mesmo artigo, que asseguram a liberdade de manifestação e expressão; o inciso VIII, que assegura a liberdade de crença religiosa ou convicção filosófica ou política; o inciso XLIX, que assegura aos presos o "respeito à integridade física e moral". Cumpre lembrar que tanto a doutrina quanto a jurisprudência já pacificou que essa enumeração é meramente exemplificativa.

## CONCLUSÃO

Ao findar o assunto do assédio moral, podemos chegar à conclusão de que o assédio moral é uma forma contínua de humilhação que é feita por superior hierárquico ou qualquer pessoa relacionada ao seu ambiente de trabalho, com o fim específico de afastar a vítima do local de trabalho.

Sendo que dessa forma as empresas se livram dos trabalhadores indesejados sem arcar com a despesa gerada pela demissão sem justa causa, como as verbas trabalhistas.

O processo do assédio moral inicia-se ao ferir a dignidade do trabalhador, por meio de humilhações, ridicularizações, isolamento e outros, tornando o ambiente de trabalho pior possível.

Para tanto é necessário que estas se prolonguem no tempo para que possam ser caracterizadas como assédio.

Na maioria dos casos de assédio o funcionário não faz nada para mudar a situação, pois é comum o leve engano de que o empregador tem nas mãos o poder diretivo, tendo o funcionário o dever de submissão em qualquer caso, para que não caracterize insubordinação.

Porém, nos casos de assédio moral, ultrapassa esse poder, revelando um verdadeiro abuso, o que confere nesse caso o direito de pleitear judicialmente a devida reparação.

Embora nossa legislação não trate de maneira específica sobre o assédio moral, este é uma violação ao contrato de trabalho, tanto na forma ativa como omissiva, pois ao se estabelecer em uma empresa, mesmo que não seja pelo empregador é porque esta empresa permite, ou não trata o assunto com represálias. Pois, cabe à empresa zelar pelo ambiente de trabalho, proporcionando aos seus funcionários um ambiente sadio.

O assunto tem uma enorme seriedade, pois embora sejam subjetivas, suas consequências são as mais variadas possíveis, não atingindo somente a saúde física do assediado, mas sua saúde mental também, desencadeando diversos tipos de doença, causando lhe perturbações que podem até levá-lo a morte.

Assim, para que reste comprovado o fenômeno, basta a conduta do empregador caracterizando o assédio moral, independente dos danos causados ao trabalhador, se físicos ou psicológicos, devendo ser reconhecido ou comprovado, para que o empregado possa pedir a rescisão indireta ou pleitear uma justa indenização devida à condição degradante a que foi submetido, tendo violada sua dignidade.

Ainda que nossa legislação brasileira seja carente de uma legislação específica sobre o assédio moral, a jurisprudência tem suprido tais lacunas com aplicação de regras e princípios constitucionais.

Interessante lembrarmos que o assédio moral pode se manifestar em várias posições, sendo o assédio ascendente, o descendente, e o horizontal. No assédio descendente o agente assediador é o superior hierárquico. O assédio moral ascendente trata-se do contrário, onde o agente assediador é um ou mais subordinados contra um superior hierárquico. No campo intermediário encontra-se o assédio moral horizontal, onde o fenômeno se destaca em uma mesma posição, ou seja, entre subordinados sem hierarquia. Podemos considerar ainda o assédio misto, que é quando um funcionário é assediado tanto pelo superior hierárquico quanto pelos colegas de trabalho.

Um aspecto de grande relevância que citamos em nosso trabalho é a legislação que foi constituída em diversos municípios com intuito de coibir a prática em alguns órgãos públicos, sendo válida somente para os órgãos públicos, deixando os trabalhadores da iniciativa privada sem qualquer proteção acerca do assunto, contando apenas com a Constituição Federal e a utilização dos princípios a serem amoldados ao assunto.

O fato é que existe a preocupação, porém poucos são aqueles colocam a dignidade da pessoa humana acima de outros assuntos tratados com mais prioridade no nosso ordenamento jurídico. Deixando os humildes trabalhadores sem proteção.

Por isso é necessário uma organização preocupada com condições de saúde de seu trabalhador deve investir em políticas de prevenção que perpassem pelo trabalho técnico qualificado e direcionado ao tema.

## Referências Bibliográficas

ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego, São Paulo: Juruá, 2007.

AGUIAR, André Luiz de Souza. Assédio moral o Direito à Indenização pelos Maus-Tratos e Humilhações Sofridos no Ambiente de Trabalho – São Paulo: Ed. LTr, 2006 – 2º Edição

ABELHA, F. C. Terceirização em serviços. 2002. 34f. (monografia) –Universidade Estácio de Sá, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral a Violência Perversa no Cotidiano. Ed. Bertrand Brasil, 2002

MENEZES, Cláudio Armando Couce. Assédio Moral e Seus Efeitos Jurídicos.

PARREIRA, Ana. Assédio Moral um manual de Sobrevivência 1º Edição 2007 – Ed. Russell

TEIXEIRA Paulo & Paulo Peli – Assédio Moral uma Responsabilidade Corporativa. 2006 – Ed. Icone

Artigos Publicados na Revista Semanal Tozzini Freire advogados.