

FACULDADE DA CIDADE DE MACEIÓ

CURSO DE DIREITO

CRISLAINE SANTOS DE OLIVEIRA TRINDADE

**ASSÉDIO MORAL NA INICIATIVA PRIVADA: ASPECTOS
SÓCIO-HISTÓRICOS E POLÍTICAS PREVENTIVAS E DE
ENFRENTAMENTO.**

**MACEIÓ - AL
2023**

Crislaine Santos de Oliveira Trindade

**ASSÉDIO MORAL NA INICIATIVA PRIVADA: ASPECTOS SÓCIO-HISTÓRICOS
E POLÍTICAS PREVENTIVAS E DE ENFRENTAMENTO.**

Trabalho de curso apresentado à Faculdade da
Cidade de Maceió – FACIMA, como requisito
para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador:

Coorientador:

**MACEIÓ
2023**

FACULDADE DA CIDADE DE MACEIÓ

Trabalho de Conclusão de Curso de autoria de Crislaine Santos de Oliveira Trindade, intitulada ASSÉDIO MORAL NA INICIATIVA PRIVADA: Aspectos sócio-históricos e políticas preventivas e de enfrentamento, apresentado como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Direito, em (data de aprovação), defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:

Prof. (titulação). (Nome do orientador) Orientador Nome da instituição

Prof. (titulação). (Nome do membro da banca) Nome da instituição

Prof. (titulação). (Nome do membro da banca) Nome da instituição

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como objeto de estudo o assédio moral na iniciativa privada, ao passo que discorre sobre os aspectos sócio-históricos, trazendo o conceito do assédio moral, além de suas variantes, bem como, aborda as políticas preventivas e de enfrentamento do assédio moral. A pesquisa, de natureza bibliográfica, foi realizada através de livros, publicações na *internet*, pesquisas bibliográficas, jurídico-teóricas e monografias, podendo ser classificada como exploratória. A análise demonstrou em que pese o assédio moral seja um fenômeno que ocorre desde os primórdios da sociedade, este só passou a ser objeto de estudo e combatido a poucas décadas atrás, e que a inexistência de legislação específica para combater o assédio moral, contribui para que os casos de assédio moral ainda sejam frequentes nas relações de emprego na iniciativa privada.

Palavras chaves: Assédio Moral; Iniciativa Privada; Políticas Preventivas.

ABSTRACT

This monographic work has as its object of study moral harassment in the private sector, while it discusses the socio-historical aspects, bringing the concept of moral harassment, in addition to its variants, as well as addressing preventive and coping policies. moral harassment. The research, of a bibliographic nature, was carried out through books, internet publications, bibliographical, legal-theoretical research and monographs, and can be classified as exploratory. The analysis demonstrated that although moral harassment is a phenomenon that has occurred since the beginning of society, it only became an object of study and combatted a few decades ago, and that the lack of specific legislation to combat moral harassment contributes to that cases of moral harassment are still frequent in employment relationships in the private sector.

Keywords: Moral Harassment; Private initiative; Preventive Policies.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. DO CONTEXTO HISTÓRICO, CONCEITO E VARIANTES	11
1.1. Do contexto histórico	11
1.2. Do conceito	14
1.3. Das espécies assédio moral no trabalho.....	15
1.3.1. Assédio Vertical Descendente	15
1.3.2. Assédio Horizontal	15
1.3.3. Assédio Vertical Ascendente.....	16
1.4. Das variantes do Assédio Moral.....	17
1.4.1. <i>Mobbing</i>	17
1.4.2. <i>Bullying</i>	18
1.4.3. <i>Stalking</i>	19
2. DO ASSÉDIO MORAL NA INICIATIVA PRIVADA	21
2.1. Os valores morais.....	21
2.2. A conduta abusiva do assediador na empresa privada	24
2.3. Ameaça ao emprego ou degradação do clima de trabalho	26
2.4. Das hipóteses do assédio moral na relação de emprego na iniciativa privada.....	27
2.4.1. Fase pré-contratual	27
2.4.2. Fase contratual	29
2.4.3. Momento da extinção do contrato de emprego.....	32
2.4.4. Fase pós-contratual.....	33
2.5. Consequências Jurídicas.....	34
2.5.1. Responsabilidade Penal.....	34
2.5.2. Responsabilidade Trabalhista	36
2.5.3. Responsabilidade Civil.....	36
2.6. Projetos de Lei.....	37
2.7. Políticas preventivas e de enfrentamento ao assédio moral	38
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
4. REFERÊNCIAS.....	41

INTRODUÇÃO

Progressivamente surgem diversos processos judiciais que envolvem o assédio moral, nas relações de emprego, principalmente nas empresas da iniciativa privada.

Desta forma, o assédio moral nas relações de trabalho pode ser compreendido como repetidos comportamentos, ações e práticas hostis dirigidos a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que podem trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho¹.

A violência expressa nessas ações e os comportamentos hostis fazem parte das relações humanas desde os tempos mais remotos, ou seja, a violência moral pode ser considerada tão antiga quanto o próprio trabalho. Ocorre que, somente na década de 1980 que as pesquisas ganharam maior visibilidade e o assédio moral passou a ser estudado como uma forma de violência perversa nas relações de trabalho².

A busca desenfreada pelo lucro sem precedentes na história: leis de mercado que geram competitividade exacerbada, a busca incessante do aperfeiçoamento profissional, a disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo de dispêndio. Tudo isso tem contribuído para gerar certo distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, um grau tamanho de impessoalidade com a consequente adoção de procedimentos moralmente reprováveis

Desta forma, o presente trabalho tem por objeto de estudo do assédio moral na iniciativa privada, ao passo que discorre sobre os aspectos sócio-históricos, o conceito e as diversas forma de assédio moral, além de trazer as políticas preventivas e de enfrentamento.

Nesse sentido, a presente pesquisa deu-se através de livros, publicações na *internet*, pesquisas bibliográficas, jurídico-teóricas e monografias, podendo ser classificada como exploratória, já que fora utilizada para um estudo preliminar do principal objetivo a ser pesquisado, para que este seja, subsequentemente, concebido com uma maior compreensão e precisão.

Nesse ínterim, o presente trabalho encontra-se organizado em duas seções. Na primeira é traçado o contexto histórico do assédio moral na sociedade, com vista a uma delimitação conceitual e histórico da temática. Em seguida, são elencadas as variantes do assédio moral, bem como, seus conceitos e ocorrências. Na segunda seção é abordado o assédio moral nas empresas da iniciativa privada, discorrendo nos momentos em que o assédio moral ocorre, além da responsabilização do

1 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

2 NUNES, Thiago Soares. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432 f. Tese (Doutorado em Administração) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3713234. Acesso em: 28/09/2023.

agressor no âmbito do direito cível, penal e trabalhistas, como também os projetos de leis que tramitam junto ao Congresso Federal, os quais objetivam a criação de uma lei específica e alfin discorre-se sobre as medidas preventivas e de enfrentamento do assédio moral. Ao final, apresenta conclusões que não exaurem a matéria, mas apontam os maiores desafios para o combate ao assédio moral na iniciativa.

1. DO CONTEXTO HISTÓRICO, CONCEITO E VARIANTES

1.1. Do contexto histórico

O assédio moral pode ser considerado como o fenômeno tão antigo quanto à própria relação entre o trabalhador e o empregador, contudo o assédio moral não é apenas a praticado entre o chefe e o subordinado, entre o patrão e o empregado, ocorre também de forma horizontal, isto é, entre pessoas de hierarquia igual dentro da mesma estrutura organizacional.

Apesar de ser tão antigo, somente na segunda metade do século XX se tornou tema em debates pela academia, órgãos jurídicos, sindicatos e pela mídia em geral. Com o avanço da globalização e o capitalismo, consolidou-se o entendimento de que os homens haviam de trabalhar para conseguir o crescimento pessoal, ou seja, a prosperidade do ser humano dependia exclusivamente de sua conduta.

O assédio no ambiente de trabalho data da escravidão decorrente de dívidas nas civilizações romanas, gregas e egípcias, passando pela discriminação racial em momento posterior da história e ainda presente na realidade brasileira, como atestam as estatísticas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em 1998 publicou a primeira edição de um importante documento acerca da violência no trabalho.

Tal assertiva decorre da análise mais minuciosa da palavra trabalho feita por Paroski:

No latim vulgar, trabalho é *tripaliare* e significa torturar. No latim clássico é *tripalium*, instrumento de tortura de outrora. O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos³.

Após essa fase, já na Idade Média, quando as crenças religiosas eram de todos fortes, traçando o destino dos homens, o trabalho deixou de ser vergonhoso, passando agora ao *status* de redenção, um meio para alcançar o caminho dos céus. Mais uma vez está presente o assédio moral, o clero e a nobreza, por serem considerados à época intermediários entre os súditos e Deus, mantinham todos em submissão às suas vontades humanas.

3 PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acessado em: 01 de julho de 2023.

Observando as relações de trabalho formadas no Brasil no decorrer dos últimos anos, Aguiar descreveu da seguinte forma:

Com o término da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve substancial mudança do antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual.

Prosseguindo nesta análise histórico-evolutiva, chegamos à fase da industrialização que significou um inegável avanço tecnológico para a época, onde a ferramenta manual foi substituída pelas máquinas. Pode-se afirmar, na esteira do lecionado por Delgado (2005), que no período da Revolução Industrial o trabalhador se reconectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, que buscou combinar a liberdade com a subordinação, não havendo, contudo, significativo progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo nesta fase a precariedade nas relações de trabalho sem o reconhecimento de direitos basilares, submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, salários ínfimos, ausência de assistência médica, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor⁴.

Durante esse período, as classes sociais foram reorganizadas, a fim de proporcionar melhores condições àqueles que detinham o patrimônio da manufatura, na qual o homem foi desligado dos resultados gerados em seu trabalho, piorando, assim, as condições do ofício em fábricas, oficinas, e em diversos outros meios de produção econômica.

Com efeito, não foi apenas a ocorrência de acontecimentos que se alterou, mas sim a percepção e reprovação da sociedade para com certos atos cruéis, rotulados desumanos. A sensibilidade, essencial ao combate da reprovável conduta invasiva, tem crescido palpavelmente nas últimas décadas. Justamente essa percepção mais aguçada dos problemas sociais relativos à violência é que traz a possibilidade de combatê-los.

De acordo com Silva, *in verbis*:

A questão da violência e as violações dos direitos humanos no Brasil, especialmente as que atingem a vida e a integridade física dos indivíduos, têm sido amplamente divulgadas na sociedade em geral, aparecendo com bastante ênfase nos meios de comunicação de massa e, segundo as pesquisas de opinião pública, constituem-se em uma das maiores preocupações da população nas grandes cidades.⁵

4 AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em:<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 01 de julho de 2023.

5 SILVA, Aida Maria Monteiro. **A Violência na Escola**: a Percepção dos Alunos e Professores. Disponível em:<www.eurooscar.com.br>. Acesso em: 01 de julho de 2023.

De outra banda, Lima Filho⁶ estabelece, dentre todas as formas de violência com as quais é travado um embate através de leis e ações sociais, encontra-se uma mais sutil e de difícil impedimento frente ao silêncio que a cerca, a exemplo desta temos o assédio moral. A referida tese é também exposta por Aguiar:

As primeiras manifestações do *mobbing* são quase imperceptíveis e somente com a reiteração das práticas vexatórias é que o fenômeno se identifica e incorpora. Com a permanência e a intencionalidade dos ataques, a vítima se desestabiliza emocionalmente e fica fragilizada, sofrendo efeitos perniciosos em sua saúde física e psíquica⁷.

Um dos grandes fatores de desenvolvimento da violência psíquica no ambiente de trabalho é o sistema de produção capitalista. Porém tal afirmativa não implica a aceitação do socialismo como a forma mais eficiente de impedir a prática do assédio moral no trabalho, apesar da sua ideologia, inteiramente conectada à igualdade material, que não dá espaço ao surgimento da competitividade e obsessão pela alta produtividade característica do capitalismo, anteriormente substancialmente ocidental e hoje global.

Assim se expressa Lima Filho, o capitalismo contribuiu para concretizar o assédio moral nas relações de trabalho:

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta⁸.

Desta forma, leciona Hádassa Ferreira:

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

⁶ LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, p. 152, 2007.

⁷ GUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 01 de julho de 2023.

⁸ LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**. Mato Grosso do Sul, n 01, 2007

vida⁹.

Soma-se a tal pensamento, o dito por Molon, *in litteris*:

Em um novo ambiente de trabalho, forjado pela globalização e a modernização, indústrias e empresas vêm cada vez mais forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas.

Atualmente, as altas taxas de desemprego que assolam praticamente a maioria dos países do globo refletem a instabilidade econômica atual. A competição da sociedade capitalista em que vivemos torna as pessoas cada dia mais inseguras quanto à instabilidade no emprego. Em consonância a isso, a busca desenfreada pelo poder influencia o âmago de algumas pessoas e as fazem tornar o ambiente de trabalho um lugar de conflitos sem escrúpulos. As diferenças, sejam elas sociais, étnicas, psicológicas, políticas tornam o ambiente de trabalho lugar de discriminação e marginalização.

Para agravar, o contexto econômico atual propicia a busca desenfreada pelo lucro sem precedentes na história: leis de mercado que geram competitividade exacerbada, a busca incessante do aperfeiçoamento profissional, a disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo de dispêndio. Tudo isso tem contribuído para gerar um certo distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, um grau tamanho de impessoalidade com a consequente adoção de procedimentos moralmente reprováveis¹⁰.

1.2. Do conceito

Prefacialmente insta salientar a definição de assédio moral, segundo leciona Araújo, Garcia e Tomaz (2013), o conceito do termo assédio, pode ser como aquele que atende a importunação, ou ainda, molestar com pretensões insistentes, quanto que moral, do latim, está relacionado a costumes ou conjunto de regras de conduta, deste modo, entende-se como assédio moral, um conjunto de ações prolongadas, visando molestar com gestos, palavras e situações constrangedoras capazes de desestabilizar a vítima no ambiente de trabalho¹¹.

Neste aspecto leciona FERREIRA (2004), *in verbis*.

(...) Assédio moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, não se restringindo a um local específico, mas antes constituindo se um problema de amplitude global, portanto o assédio moral não se restringe ao ambiente físico no qual a atividade laboral é desenvolvida, mas todo o clima psicológico que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado. Todavia é imprescindível que o processo assediador seja praticado durante o exercício do trabalho, não se

9 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

10 MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005.

11 ARAÚJO, Márcia Faber; GARCIA, Regina & Coutinho; CHRISTIAN, Fernando & Tomaz. ASSÉDIO MORAL: Estudo de caso no setor público e em uma empresa multinacional. Conference: X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT), Rezende, v. X, 2013.

confundindo com questões pessoais que possam surgir dentro do ambiente de trabalho¹².

Segundo Piñuel y Zabala (2001, p. 32) o assédio laboral tem como objetivo:

(...) intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas.

1.3. Das espécies assédio moral no trabalho

O assédio moral no trabalho pode ser dividido em quatro espécies, dentre elas estão o assédio vertical descendente, assédio horizontal, assédio vertical ascendente e paritário.

Nesta toada, estabelece ALKIMIN (2008), o assédio moral pode ser:

[...] cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical descendente), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho¹³.

1.3.1. Assédio Vertical Descendente

Pode-se dizer que o assédio vertical descendente é a forma mais comum de assédio moral.

Esse tipo de assédio ocorre quando o assédio é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. Pode-se visualizar esse tipo de assédio, por exemplo, quando um gerente cobra metas de seus subordinados e, para isso, os coloca em situações vexatórias.

ALKIMIN (2005) justifica:

“[...] deveremos admitir que o assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, justamente devido à moderna organização do trabalho, pois, sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter uma *performance* polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e de escassez de emprego.¹⁴”

1.3.2. Assédio Horizontal

O assédio moral horizontal ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição

¹² FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Campinas, SP. **Russell Editores**, 2004.

¹³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba, 2008.

¹⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba, 2005.

hierárquica dentro da empresa. Pode-se visualizar essa situação quando um funcionário bate suas metas e debocha do outro que não as conseguiu cumpri-las. Também é muito comum no dia a dia das empresas que cultivam a competitividade entre seus funcionários.

BARRETO (2007, p. 53) exemplifica:

“[...] E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente¹⁵.”

1.3.3. Assédio Vertical Ascendente

O assédio vertical ascendente, embora seja extremamente raro, ocorre quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior.

HIRIGOYEN (2002) explica:

“[...] É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso¹⁶.”

Nesta mesma toada, a jurisprudência do TRT3 pertinente ao assunto abordado:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer

¹⁵ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>> acesso em: 08 de agosto de 2023.

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil¹⁷.

1.4. Das variantes do Assédio Moral

O assédio moral possui diversas nomenclaturas distintas, sendo que, todas, essencialmente, visam diminuir a dignidade da vítima, humilhando-a, expondo-a ao ridículo e situações vexatórias.

Independentemente das variantes que serão analisadas, insta salientar a ofensa à integridade física e psíquica da vítima.

Tem-se como variantes do assédio moral o *mobbing*, *bullying* e o *stalking*, são fenômenos que se completam não tendo diferenças técnicas entre eles, distinguindo apenas pela etimologia e tempo histórico de surgimento.

1.4.1. *Mobbing*

O *mobbing* ficou popularizado na década de 1980 pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, radicado na Suécia, por muitos chamado como o “pai do *mobbing*”¹⁸. Ele, aproveitando as observações realizadas por Lorenz, relacionou esse comportamento, que até então era observado em animais, ao estudo da conduta humana nas organizações laborais.

Neste sentido FERREIRA (2010), explica que:

“[...] a primeira forma de descoberta do assédio moral foi o chamado *mobbing*. Esse termo advém do verbo inglês *to mob*, que transmite a ideia de tumulto, turba, confusão. [...] Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. [...] Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física ¹⁹”.

De outra banda, Leymann define *mobbing* como o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado (por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana) sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de

17 TRT-3 - RO: 021042011142030030002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.

18 BARÓN DUQUE, M.; MUNDUATE JACA, L.; BLANCO BAREA, M. J. La espiral del *mobbing*. Papeles del Psicólogo, n. 84, p. 55-61, 2003.

19 Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. RUSSEL, Campinas/SP, 2010.

comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho²⁰.

Alkimin (2008), afirma:

[...] Na Itália, a denominação adotada é *mobbing*, como sinônimo de violência silenciosa, acontecida na esfera psíquica do outro, sendo na região de Lazio, aprovada a Lei 16, de 11.07.2002, que tem por objetivo “prevenir e combater o fenômeno do *mobbing* no local de trabalho”, na qual são indicadas as finalidades e definição do *mobbing*, além de estabelecer medidas de prevenção e informação²¹.

1.4.2. *Bullying*

O Bullying existe há décadas, no entanto tornou-se objeto de discussões recentemente. Isto ocorreu devido ao crescimento dessa prática e à verificação da gravidade das consequências.

Sua origem se deu na Suécia na década de 1970, e com o passar dos anos se estendeu em diversos países.

Na Noruega nessa mesma época, o pesquisador nórdico Dan Olweus começou a realizar estudos sobre as agressões ocorridas em escolas a fim de efetuar uma diferenciação entre esse problema e as demais agressões ocorridas.

Com os estudos realizados foi possível delinear a figura do *Bullying*, bem como estabelecer critérios para constatar o problema de forma clara e individualizada.

Mas somente em 1982 ficou mais conhecido pela população, em razão do suicídio de três crianças, com idades entre dez e quatorze anos. O motivo seria possivelmente uma situação de maus tratos ocorridos na escola em que estudavam.

A partir daí começaram a intensificar as pesquisas e estudos a cerca deste tema, notaram que muitas crianças sofriam este tipo de agressão, mobilizando diversas pessoas, a fim de diminuir os índices de *Bullying*, criaram campanhas, que reduziram expressivamente o número de casos. No entanto, a prática do *Bullying* ainda é recorrente.

Com o passar dos anos, verificou-se o crescimento do *Bullying*, algumas pesquisas foram realizadas, as mesmas constaram que atualmente aproximadamente de 5 % a 35 % das crianças que tem idade escolar estão envolvidas com condutas agressivas nesse ambiente.

No Brasil, o *Bullying* passou a ser conhecido e pesquisado na década de 1990, em que pese estar 15 anos atrasados em relação aos primeiros estudos realizados na Europa, verificou-se um aumento expressivo nas pesquisas que tratam do tema em virtude das repetidas ocorrências dessa prática.

20 Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5, 119-126.

21 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba, 2008.

Demais a mais, dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia Estatística - IBGE no ano de 2010 em 6.780 escolas públicas ou privadas das capitais dos Estados e do Distrito federal, tendo como público-alvo alunos do 9º ano do ensino fundamental (antiga 8ª série), mostrou que o percentual de alunos que sofreram (raramente ou às vezes) foi de 25,4 % e os que sofreram na maior parte das vezes ou sempre foi de 5,4 %.

Resta claro que através dos dados coletados pelo IBGE que o *Bullying* sempre esteve presente na sociedade, mas só nos últimos anos se tornou algo relevante a ser discutido e combatido, haja vistas as consequências graves que as vítimas sofrem.

O *Bullying* pode ser compreendido como um ato violento que pode ocorrer em qualquer contexto social, como escolas, universidades, famílias, vizinhanças e locais de trabalho.

A origem do nome vem do verbo inglês *to bully*, que significa valentão, brigão. No Brasil não se tem uma tradução exata para o *Bullying*, mas pode-se dizer que é entendido como atos, tanto como agressões físicas, como também psicológicas, intencionais e repetidos, praticados por um indivíduo ou por mais sem motivação aparente, causando um grande sofrimento para a vítima.

Nesta toada, FANTE (2005) define o termo como:

[...] uma palavra de origem inglesa, adotada em muitos países para definir o desejo consciente e deliberado de maltratar uma pessoa e colocá-la sob tensão; termo que conceitua os comportamentos agressivos e antissociais, utilizado pela literatura psicológica anglo-saxônica nos estudos sobre a violência escolar. (p.27)

[...] por definição universal, *bullying* é um conjunto de atitudes agressivas, intencionais e repetitivas que ocorrem sem motivação evidente, adotado por um ou mais alunos contra outro (s), causando dor, angústia e sofrimento. Insultos, intimidações, apelidos cruéis, gozações que magoam profundamente, acusações injustas, atuação de grupos que hostilizam, ridicularizam e infernizam a vida de outros alunos levando-os à exclusão, além de danos físicos, morais e materiais, são algumas das manifestações do comportamento *bullying*²². (p. 28 e 29).

Segundo CALHAU (2010), a Associação Brasileira Multiprofissional de Proteção à Infância e à Adolescência (ABRAPIA) definiu algumas ações presentes do *bullying* como:

[...] colocar apelidos, ofender, zoar, gozar, escarnar, sacanear, humilhar, fazer sofrer, discriminar, excluir, isolar, ignorar, intimidar, perseguir, assediar, aterrorizar, amedrontar, tyrannizar, dominar, agredir, bater, chutar, empurrar, ferir, roubar e quebrar pertences. Enquanto o *mobbing* se dirige a agressões realizadas no ambiente laboral, o *bullying* seria a agressão realizada no ambiente escolar, pois tratam de ofensas a dignidade da pessoa humana, seja estudante ou trabalhador²³.

1.4.3. *Stalking*

22 FANTE, C. **Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz**. Campinas – SP: Verus, 2005.

23 CALHAU, Lélío Braga. **Bullying: o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão**. 2ªed-Niterói, RJ: Impetus, 2010.

A palavra *stalking* tem origem na língua inglesa, não se tem uma tradução exata do termo para o português, apesar de a tradução literal significar perseguição, espreita ou caçada.

Na década de 1990 nos Estados Unidos, devido a necessidade de nomear um novo tipo de crime, em que as vítimas são perseguidas como alvos de “caçadores”, surgiu o termo *stalking*.

Esse comportamento foi oficialmente criminalizado na Dinamarca em 1933, embora já tinha sido objeto de projeto no seu ordenamento jurídico em 1913, só em 1933 foi aprovado.

Quanto ao conceito, insta salientar que é muito difícil balizar as condutas que configuram o fenômeno do *stalking*. Tratam-se de condutas diversificadamente repetidas, que uma pessoa busca intrusamente se impor a outra, através de contatos indesejados, muitas vezes ameaçadores, que geram insegurança, constrangimento e medo à vítima, que para se esquivar muda literalmente a sua rotina e modo de viver, como por exemplo trocar o número de telefone, aumentar a segurança pessoal, mudar o percurso a qual era acostumado a fazer, dentre outros.

Nesse sentido, CALHAU (2009), nos ensina que:

Stalking é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, permanência na saída da escola ou trabalho, espera de sua passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer, em supermercados etc²⁴.

O *stalker*, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos.

Segundo Damásio de Jesus, esse comportamento possui determinadas peculiaridades: 1ª) invasão de privacidade da vítima; 2ª) repetição de atos; 3ª) dano à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo; 4ª) lesão à sua reputação; 5ª) alteração do seu modo de vida; 6ª) restrição à sua liberdade de locomoção”.

24 CALHAU, Lélío Braga. **Resumo de Criminologia**. IMPETUS, 2009.

2. DO ASSÉDIO MORAL NA INICIATIVA PRIVADA

Nos dias que correm, o conceito do assédio moral na relação de emprego na iniciativa privada vem sendo debatida por diversos profissionais. A partir da obra de Hirigoyen, a qual constatou, que cada vez mais, a competitividade do mercado, pode-se ser considerada como umas das causas desse fenômeno e de seus efeitos perversos.

De acordo com HIRIGOYEN (2003), o assédio moral no trabalho é:

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 trabalho²⁵.

A prática do assédio moral nas relações de emprego, sobretudo na iniciativa privada traz implícitas situações em que a vítima se sente inferiorizada, ofendida, menosprezada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima diminuída por outra. Esse estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro, identificado o que é assédio moral e o que não é para tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Nesta toada, a teoria do Darwinismo social estabelece que a sujeição do homem a uma situação em que só vence o que ultrapassar a seleção dos melhores no mercado, em substituição a luta de classes, essa competitividade e globalização atual surge o assédio moral nas relações de emprego, no qual é bem evidenciada principalmente na empresa privada.

Geralmente, alguns padrões determinados como indícios de superioridade em um ser humano seria o maior poder aquisitivo, habilidade nas ciências humanas e exatas em detrimento das outras ciências como a arte, por exemplo, e a raça da qual ela faz parte.

2.1. Os valores morais

Os valores da sociedade se baseiam desejos de ordem moral, ao passo que não pode-se

25 HIRIGOYEN, Marie France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

encontrar sequer uma única sociedade ou grupo social que não seja instituído por meio de regras morais, e que, em última instância, não seja pautado por essa determinação. Os seres humanos têm como convenção a estruturação de padrões que institucionalizam até mesmo a condição social das relações entre indivíduos:

A convencionalidade social dos padrões de comportamento sempre impressionou a todos que pensam sobre seres humanos. Como é notório, alguns filósofos propõem neste contexto uma distinção de princípio entre os fatos do meio ambiente físico e os valores da orientação ética.

Em outros termos, os filósofos se propunham a debater sobre os aspectos constitutivos das ações dos seres humanos. De outra banda, o fazer instintivo, natural, necessário e, de outro, a ação humana que nos remete a uma condição moral da atividade social e individual. Dentre muitos filósofos, os quais, na sua grande maioria se referiram a questões éticas, Kant tinha na ação ética um dos seus grandes problemas filosóficos. Assim:

Têm-se bons motivos para aquiescer, segundo princípios transcendentais, uma conformidade a fins subjetiva da natureza nas suas leis particulares, relativamente à sua percepção para a faculdade de juízo humana e à possibilidade da conexão das experiências particulares num sistema dessa mesma natureza.

Posto isso, significa que há um consenso ético na condição humana, mesmo que em grande medida a natureza humana esteja submetida a um elemento fundamental que é a mudança. Não obstante, torna-se imperioso destacar o fato de que esta mudança, para angústia da consciência, não é um elemento com o que se possa lidar confortavelmente, ao contrário, uma certa estabilidade se faz necessária.

Neste contexto, é possível observar, sob a perspectiva do contexto histórico, o fato de que os valores éticos e morais mudam, mas que sua transformação não é experimentada com a velocidade observada em outros campos da sociedade, como os meios produtivos, a tecnologia, a técnica, etc.

Desta forma, verifica-se a necessidade da estabilidade dos valores éticos na sociedade, pois todo corpo social é estabelecido em conformidade com a ética, em outras palavras, não há sociedade sem ética e sem moral, uma vez que somos seres sociais constituídos de fundamentos morais, isto é, somos seres morais.

Os valores são fundamentais em qualquer agrupamento social, tornam-se imprescindíveis na medida em que regulam as relações humanas e promovem o processo de comunicação entre indivíduos e a coletividade. Ainda sim, os valores éticos são em parte uma escolha do processo social, estão relacionados à historicidade dos grupos, em estreita relação com suas experiências humanas, antropológicas e materiais.

Sendo assim, os valores são em parte uma escolha que exorta os sujeitos sociais a uma

responsabilidade e a um compartilhar das mesmas escolhas, fundamentais para a compreensão ontológica dos próprios indivíduos no contexto em que estão inseridos.

Ainda que defenda a distinção entre fatos e valores, acredita-se que tem de reconhecer que é um fenômeno sobre a vida humana que ela é vivida também e essencialmente num ambiente determinado por valores.

Ademais, há uma relação paradoxal entre indivíduo e coletivo. Os valores são em grande medida compartilhados pela coletividade, aceitos pelos indivíduos, no entanto, os indivíduos não são totalmente determinados pela coletividade, sua subjetividade faz com que a vontade individual também seja colocada no contexto das escolhas dos valores. Isto significa dizer que a imposição coletiva de valores éticos não é garantia de que os seus indivíduos obedeçam na sua integralidade, ao contrário, há um campo no qual nem mesmo a racionalidade pode impor um controle regulador das ações humanas.

Desta maneira, na perspectiva moral, a ação dos indivíduos resvala constantemente no consenso coletivo, assim, pode-se determinar objetivamente a transgressão dos valores, ou a sua negação. É aí que certos comportamentos devem passar pelo crivo do juízo moral, uma vez que afeta a conjunto das regras ou fere os princípios conceituais que foram acordados pela coletividade.

Sem uma resolução e uma convencionalidade, a sociedade provavelmente perderia sua condição de sociedade, pois o pacto é um fundamento implícito em todos os grupamentos de seres humanos. É bem como imagina-se que toda negativa aos valores acordados coletivamente seja considerada como uma transgressão moral, ou, em outro sentido, a negativa pode assumir uma conotação de imoralidade.

Por outro lado, nem sempre os valores podem responder de forma justa às aspirações dos indivíduos, mas é preciso formular adequadamente as expectativas quanto à ação dos indivíduos, uma vez que toda atitude, seja natural ou moral, está diretamente relacionada aos demais membros da sociedade.

Em face disso é possível estabelecer parâmetros, em todos os locais e em especial no ambiente de trabalho, quanto àquilo que pode ser ou não permitido. Certos valores podem se tornar um consenso a partir das condições do estado de natureza, pois é daí que se promulgam valores que se tornam comuns.

Neste sentido, a dor, a humilhação, a privação de toda ordem, a tortura e a precarização de certas condições que devem ser supostamente atendidas, são, em grande medida, valores que atingem a todos e são tanto em conformidade com a vontade coletiva quanto no que tange à vontade dos indivíduos sociais, em sua singularidade.

Este pode ser o parâmetro com o qual se estabeleceriam juízos de valor a respeito da ação dos

sujeitos sociais, em suas relações singulares, como é o caso do trabalho. Em certas circunstâncias especiais, o código moral parece não fazer efeito, uma vez que entra em cena a característica básica do humano em permanecer vivo a todo custo. No entanto, em condições aparentemente normais, os indivíduos, no intuito de preservação de sua integridade física e mental, são capazes de reconhecer a necessidade de certas regras que possibilitem uma convivência equilibrada, especialmente no que toca às forças que estão direta ou indiretamente envolvidas no processo laboral.

Evidentemente que a ação moral se torna uma violência praticada por aqueles que imaginam possuir alguma forma de força, em detrimento àqueles que estão em condições inferiores ou indefesos diante da ação, os hipossuficientes.

2.2. A conduta abusiva do assediador na empresa privada

A "conduta abusiva" do assediador, pode ser deduzida que o assédio pressupõe ato doloso do agente. Com efeito, o abuso, excesso ou descomedimento revela, no contexto abordado, a intenção antijurídica, danosa, visada deliberadamente pela parte.

Neste ponto, não parece factível, portanto, falar em assédio moral se a conduta for meramente culposa. Esclarece-se que o ato que retrata o assédio moral não é uma decorrência natural do trabalho, antes deriva da intenção manifesta de excluir ou discriminar um indivíduo no ambiente de trabalho.

Se da expressão "conduta abusiva" não se puder, com rigor técnico e semântico, concluir pela obrigatoriedade do elemento dolo na conformação do assédio moral, o próximo elemento analisado (a repetição da conduta abusiva) dissipa qualquer dúvida, pois é impensável cogitar de atos reiterados culposos, no sentido estrito do termo, que objetivem abalar psicologicamente um empregado.

De tal arte que o ato doloso do agente é componente inescapável do assédio moral, assim o assédio moral requer, para sua caracterização, que o ato abusivo seja reiteradamente cometido. A repetição sistemática da conduta condenável está intrinsecamente ligada ao dolo, daquela extraindo-se este.

Essa periodicidade dos ataques desferidos ao empregado, no ambiente de trabalho, é importante porque um ato isolado, ainda que doloso, não capaz por si só caracterizar o assédio moral. Explica-se, sob pena de incompreensão nesse relevante ponto.

Não se refuta que um único ato possa causar dor moral à vítima de seu cometimento. Não é disso que se trata aqui, todavia. O ato único, isolado, que causa constrangimento, ofensa à honra e autoestima, deve ser classificado dentro de um gênero mais amplo, do dano moral.

A particularidade do assédio moral reside justamente na repetição da conduta dolosa. Do contrário, não se reconheceria o assédio moral como categoria jurídica autônoma. E esta autonomia, isto é, a presença de elementos próprios, distintivos e definidores do instituto, aqui, se revela

exatamente através da imprescindível reiteração da conduta. Como se procurará demonstrar mais à frente, essa necessidade de agressão repetida e sistemática não tem sabor meramente teórico, mas relevantes efeitos práticos.

Desta forma, SOBAL (2008), estabelece:

O assédio moral pode ser definido como um conjunto de comportamentos hostis, repetitivos e prolongados que, articulados, se configuram como armadilhas. Estas são elaboradas intencionalmente com a finalidade de minimizar os espaços de ação, pressionando a pessoa de tal maneira que se torna insustentável a sua permanência num projeto, num setor ou na empresa, podendo levar a pedidos de afastamentos, transferências ou desligamento, com possíveis repercussões para sua saúde e para sua vida, profissional e social²⁶.]

O assédio moral pressupõe o dano efetivo à integridade psíquica (e, comumente e por decorrência, física) da pessoa vitimada pela conduta abusiva do agente.

É evidente que uma mesma atitude é encarada de maneira distinta conforme o indivíduo, uns mais sensíveis e suscetíveis que outros. Disso não se pretenda deduzir, no entanto, a permissão da ação assediadora sobre empregados emocionalmente mais resistentes, ante o fato de ser-lhes mais difíceis infligir dano à integridade psíquica.

Assim, Nascimento (2008), defende que:

A não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo. A pessoa que resiste à doença psicológica não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido²⁷.

Desta maneira, entende-se que os indivíduos mais resistentes emocionalmente, na situação enfocada, não estão desprotegidos da tutela reparatória, o que se afiguraria absurdo. Discorda-se, todavia, da conclusão de que eles não sofreriam propriamente assédio moral. Isso acontece, também, com essas pessoas privilegiadas emocionalmente, pois a ocorrência do assédio se mede objetivamente, eis que não há meio de constatar a dor ou sofrimento – ou a resistência e imunidade a eles.

Os tribunais vêm decidindo, majoritariamente e de forma muito acertada, que a dor moral não é suscetível de comprovação. Como demonstrar a extensão do sofrimento? Trata-se de uma lesão tão íntima que se torna impossível aferir objetivamente sua ocorrência.

Conforme doutrina com a maestria Júnior (2001) preconiza que:

A lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e, como tal, não pode ser concretamente pesquisado. Daí porque não se exige do autor da

26 SOBOLL, Li s Andréa Pereira Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho — São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

27 NASCIMENTO, S. M. A. C. M. **Assédio moral se configura com existência de doença psíquica.** Revista Consultor Jurídico, 2008. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica> Acesso em: 12/09/2023.

pretensão indenizatória que prove o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe, apenas, comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá a idoneidade, ou não, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida²⁸.

Consoante se extrai do excerto transcrito, a configuração efetiva da dor moral não depende de comprovação. Por isso, é o senso comum, ou "as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece" (CPC, art. 335) que dirão se, frente aos fatos objetivamente ocorridos e considerados, houve ou não abalo moral relevante à vítima do assédio.

Portanto, evidencia-se descabida a conhecida crítica de que a exigência de dano efetivo à integridade psíquica levaria à mencionada livre permissão para o assédio sobre os empregados emocionalmente mais resistentes. Afinal, ante a inviabilidade de comprovação da dor moral, o critério razoável tem em conta o que se convencionou chamar homem médio, o *bonus pater* família, ou seja, o bom senso de um homem comum.

Logo, maior ou menor resistência ou sensibilidade tem menor importância, na medida em que a configuração da lesão moral é deduzida, tão objetivamente quanto possível, do potencial ofensivo do fato lesivo.

2.3. Ameaça ao emprego ou degradação do clima de trabalho

Na relação laboral, em razão de seu traço distintivo mais marcante, a subordinação jurídica, passa-se em ambiente propício à ocorrência de casos de assédio moral. A natural ascendência e hierarquia presentes na relação proporcionam ao agente da conduta antijurídica a convicção de que a vítima não reagirá ao assédio.

Assim, o superior hierárquico mal intencionado não tem maior escrúpulo em investir contra a idoneidade ou integridade psíquica de seu subordinado, pois bem sabe que este permanecerá inerte, provavelmente submetido às ofensas proferidas. A ameaça latente da perda do emprego é forte o suficiente para constranger o empregado, e o assediador tem consciência disso.

Paradoxalmente, o empregado que, por situação peculiar e normalmente transitória, não sofre a ameaça da perda do emprego, ou seja, em relação ao qual o poder potestativo de dispensa imotivada é mitigado ou extirpado, tende a ser vítima, por isso mesmo, da conduta abusiva de seu empregador ou chefe de serviço. O evidente motivo é a tentativa de desestabilizar o empregado indesejado, para que ele, levado ao seu limite, resolva deixar "voluntariamente" o serviço.

Nesse contexto, são vítimas potenciais comuns de assédio moral no ambiente de trabalho os

28 JUNIOR, H. T. Danos morais, 4. ed., Editora Juarez de Oliveira, 2001, p. 7-8

empregados estáveis, ou com direito à garantia provisória no emprego.

O prejuízo e degradação causados pelo assediador no local de labor são de óbvia percepção. Por isso é de extrema importância a adoção de medidas visando à preservação do ambiente de trabalho, sob pena de este retomar, na prática, o conceito original do vocábulo que o originou: *tripaliare*, ou seja, "torturar", derivado de *tripalium*, "instrumento de tortura".

2.4. Das hipóteses do assédio moral na relação de emprego na iniciativa privada

Inicialmente, insta salientar que o assédio moral na relação de emprego na iniciativa privada pode ocorrer em qualquer fase, ou seja, pré-contratual, contratual ou pós contratual.

2.4.1. Fase pré-contratual

A fase pré-contratual pode ser compreendida como aquela à qual existe negociações que antecedem a relação do vínculo de emprego, ou seja, um contrato preliminar deverá ser discutido em âmbito civil, pois não existe uma relação de emprego apenas um contrato preliminar.

É importante consignar que tais atos não são conceituados assédio moral e sim dano moral, pelo fato de não existir uma relação de emprego muito menos a prática reiterada do ato.

Na fase pré-contratual os atos discriminatórios também devem ser indenizados, pois a própria Constituição Federal em seu artigo 5º, estabelece:

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 seguintes²⁹.

Assim, explica-se:

Sexo: As discriminações baseadas no sexo se estabelecem usando características biológicas nos quais diferenciam homens e mulheres, todavia existem situações em que o sexo pode ser justificado na fase pré contratual.

Origem: Estrangeiros e brasileiros devem ter a mesma proteção, estendendo-se também as diferenças regionais, como a discriminação para com nordestinos, paulistas, mineiros etc.

Raça: não é permitida a discriminação em razão da raça, ou seja, o conjunto de indivíduos que conservam, entre si, por hereditariedade, caracteres psicofísicos semelhantes de seus ascendentes e dos descendentes de uma família, de um povo.

Estado civil e situação familiar: Subsiste entre nós a prática discriminatória quanto ao estado civil das pessoas, logo na relação de emprego jamais poderá ser objeto de discriminação, em cargos

29 BRASIL. Constituição (1988).Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 01/09/2023.

que envolvam viagens a outras cidades, disponibilidade de locomoção etc.

Idade: Muito frequente a discriminação referente a idade, com estipulação em vários anúncios de emprego com estipulação de idade máxima para ocupação de cargo.

É importante destacar que o ato discriminatório deve ser aplicado ao caso concreto, pois não poderá contratar um árbitro de futebol que necessita ter um excelente condicionamento físico, com idade de 70 anos.

A discriminação segundo MARQUES (2007) “é o caráter infundado de uma distinção em relação a uma qualidade possuída do sujeito, capaz de provocar-lhe um dano material ou moral³⁰”.

No que diz respeito a discriminação na fase pré-contratual, têm-se a lei nº 9029/1995, transcrita a seguir que condena expressamente atitudes discriminatórias que limitam o acesso ao emprego:

Art.1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII o art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - à pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras

30 MARQUES, Christiani. **A proteção ao Trabalho Penoso**. Ltr, 2007.

oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Desta forma, poderá o ofendido culminar a devida reparação por dano moral. Outra situação, é a possibilidade de discriminação, na arguição sobre opiniões pessoais, ou seja, a tentativa de algumas empresas privadas no momento da seleção do candidato em avançar em assuntos e questões inerentes a intimidade do entrevistado, espera-se que o empregador se policie, a fim de estabelecer um limite para estas investigações prévias.

No entanto, as investigações prévias devem suprir apenas a necessidade de informações para avaliar a aptidão do candidato para desempenhar a função que almeja na empresa, ultrapassando esse limite, o empregador violaria o direito de intimidade do indivíduo.

Logo a liberdade de crença religiosa, convicção política ou filosófica e liberdade associação devem ser respeitados pois estão esculpidos no artigo 5º, inciso VIII da Constituição Federal.

Além de indagações incompatíveis que devem ser evitadas na fase pré-contratual, assim como: as aspirações políticas, origens étnicas, as filiações sindicais, antecedentes criminais desde que a atividade a ser desenvolvida pela empresa não exija, diversões preferidas, dentre outras.

As empresas privadas acabam invadindo a vida pessoal do candidato, e neste momento o direito a intimidade deverá ser respeitado e nenhum ato discriminatório deverá ser avançado contra o sujeito.

2.4.2. Fase contratual

Quanto a fase contratual, está pode ser considerada o momento em que já existe o vínculo entre o empregado e o empregador, ou seja, o empregado já fora contratado.

Dentre as situações que podem ser consideradas como assédio moral na relação de emprego na iniciativa privada, destaca-se que são diversas hipóteses, as quais podem ser citadas no presente:

Rebaixamento funcional: o artigo 488 da CLT, é categórico no que diz respeito ao rebaixamento funcional, ao esclarecer que é vedado tal prática, podendo até mesmo ensejar a possibilidade de despedida indireta.

Insta salientar, que existe uma exceção para que ocorra o rebaixamento funcional, essa hipótese ocorre quando empregado que sofrera acidente de trabalho, o empregador poderá alterar o

contrato de trabalho, afim de encarregando-lhe de outra atividade para qual tenha sido readaptado por acompanhamento do programa de reabilitação profissional da Previdência social.

Revista pessoal: Baseado no poder de direção a empresa privada se utiliza revistas pessoais em seus empregados, logo a revista só será justificada se for fiscalizadora e objetivando a proteção do patrimônio da empresa, portanto deve ter a empresa bens passíveis de subtração e ocultação, com valor material, que sejam relevantes para o exercício de sua atividade econômica, não podendo tal revista ferir a dignidade humana do trabalhador.

A propósito deste tema, decidiu a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando o voto da Ministra Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (Processo nº TST-RR-1391-58.2014.5.05.0026 – julgado em 29-04-2020), que a revista nos pertences do empregado, quando esta é feita de forma indiscriminada e sem contato físico, constitui ato que está dentro dos limites do poder diretivo do empregador, não constituindo ilícito.

Assim deliberou a Corte Superior Trabalhista:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – DANOS MORAIS – REVISTA VISUAL DE PERTENCES Vislumbrada ofensa ao artigo 5º, V, da Constituição da República, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para mandar processar o Recurso de Revista.

II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E DO NCPC – DANOS MORAIS – REVISTA VISUAL DE PERTENCES Conforme a jurisprudência desta Eg. Corte, a revista visual de pertences do empregado, sem contato físico e realizada de forma indiscriminada em relação a todos os empregados (caso dos autos), não acarreta dano moral, pois se trata de situação em que o empregador age dentro dos limites do seu poder diretivo, no regular exercício da proteção e defesa do seu patrimônio. Recurso de Revista conhecido e provido³¹.

De outra banda, cabe esclarecer que a revista pessoal jamais poderá ser realizada por pessoas de sexo contrário, devendo ser pautada pelos princípios da razoabilidade e discricionariedade com respeito ao empregado.

Contudo a revista deve ser realizada com o máximo de descrição e como ato de cautela, neste momento o empregado deverá exigir o acompanhamento de algum de seus representantes na empresa ou de algum colega de trabalho.

Isolamento do trabalhador e recusa de comunicação direta: O processo de isolamento costuma ser progressivo, o trabalhador inicialmente deixa de ter acesso a alguns telefonemas e pode chegar até ao isolamento físico no setor que desempenha as suas funções, logo tal isolamento deve trazer total constrangimento ao assediado, dano com as devidas provas motivando a rescisão indireta

³¹ Processo nº TST-RR-1391-58.2014.5.05.0026 – julgado em 29-04-2020

cumulada com pedido de indenização por danos morais.

Transferência abusiva: As alterações no contrato de labor não podem trazer prejuízos ao empregado, devendo tal transferência respeitar o mutuo consentimento obedecido o artigo 468 da CLT, no qual a transferência deve ter o mutuo consentimento, sob pena de nulidade.

Não será aceita a transferência do empregado maculado de abuso de poder, pela primazia das razões de ordem pública, todavia, o empregado não poderá estar numa situação diminuta, vexatória e humilhante.

Acidente do trabalho e doença profissional: “O acidente sofrido pelo empregado a serviço da empresa é considerado acidente de trabalho, desde que provocada lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte, a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho”.

Nesta toada, a Constituição Federal em seu artigo 7º alínea f, consagrou que o seguro de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa, portanto a legislação ordinária também se sensibilizou diante desta questão social e a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 118, garantiu a estabilidade no emprego para o empregado pelo período mínimo de 12 (doze) meses, após o término do auxílio-doença acidentário.

Habitualmente as empresas da iniciativa privada não observa normas de segurança e medicina do trabalho, ao passo que optam por pagar multas irrelevantes a adotar medidas de proteção aos empregados. Se por ventura, a ação ou omissão, suceder um acidente de trabalho, haverá, sem qualquer questionamento, a obrigação de indenizar o empregado acidentado.

No entanto, a ação de indenização fundada em responsabilidade civil de direito comum, não pode ser confundida com a ação acidentária, em face do INSS, enquanto o empregador responde por dolo ou culpa subjetiva, enquadrando-se na responsabilidade civil subjetiva, o INSS enquadra-se na responsabilidade civil objetiva, abrangendo apenas as verbas pronunciadas da lei acidentária.

Diversas são as consequências de um acidente de trabalho, podendo ser ordem moral, perda de um membro, supressão de órgão, lesão deformante, degeneração psíquica, empregada com essas características são motivos de zombaria, discriminações, não só lesando sua imagem como estando clara sua incapacidade produzível.

O sofrimento da vítima de acidente de trabalho deve ser ressarcido, pois a reparação dos danos morais e materiais, poderá de alguma forma compensar a dor, bem como forçar o empregador em atender as normas de segurança, além de fiscalizar as melhorias nos locais de trabalho.

Assédio Sexual: O assédio sexual na relação de emprego, e em especial na empresa privada, resulta em indenização por danos morais, tem caráter multidisciplinar abrangendo o direito civil, o direito do trabalho e até o direito constitucional.

O assédio sexual pode ser compreendido como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando a liberdade sexual do assediado, no qual o assediador ameaça, pressiona para provocar uma relação, causando constrangimento, dor e vergonha a vítima.

Insta destacar que a prova de assédio sexual é muito difícil de ser produzida, pela sua própria natureza a ser praticado às ocultas, na clandestinidade e sem testemunhas.

O assédio sexual pode ser considerado falta grave, conforme disposto no artigo 482, alínea b da CLT, permitindo demissão por justa causa do agressor, baseado no artigo 483, alínea e, do mesmo diploma legal, quando o assediador for empregador e a continuação da relação de emprego tornar-se insuportável.

Logo, o empregado que for assediado pelo empregador poderá ter seu pedido cumulado, ou seja, rescisão indireta e indenização por danos morais.

2.4.3. Momento da extinção do contrato de emprego

A extinção do contrato de trabalho pode se dar de diversas formas, dentre elas, é imperioso destacar o desligamento em caráter discriminatório. O desligamento discriminatório não discrimina apenas o empregado que teve seu contrato de trabalho rescindido, mas a sociedade como um todo.

Logo cita-se o artigo 4º da Lei nº 9029/95, senão vejamos:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Embora casos de discriminação costumem passar despercebidos, não são raros na sociedade, como exemplos pode-se citar as doenças graves como AIDS, câncer, entre outras, além da anotação do motivo da dispensa em CTPS.

Despedida injuriosa, caluniosa ou difamatória: O momento da dispensa do empregado os ânimos encontram-se mais exaltados, seja pela sua parte quanto do empregador, no qual poderá resultar em ato lesivo, através de frases, gestos, palavras ou ações, diretamente ou perante terceiros, acabando num momento de ultrajes acusações infundadas e falsa, calúnias, difamação dando origem ao dano moral trabalhista.

Todavia a despedida injuriosa caluniosa ou difamatória é aquela que vem acompanhada de atos ofensivos ou quando motivada com razões infundadas, de modo a causar descrédito do

trabalhador.

Neste caso é necessária e fundamental a presença do *animus* específico do empregador em ofender o patrimônio moral do empregado com acusações irrefletidas e sem fundamento, cabe mais uma vez ressaltar que tal conduta deve ter ocorrido na ofensa ao patrimônio moral do empregado.

Note-se que a injúria, calúnia ou difamação, ainda que institutos de direito penal, é possível utilizá-los na configuração do dano moral trabalhista, na medida em que descreve também um ato ilícito civil, que produz para honra alheia o dever de reparar o dano gerado aquele que tenha sido lesionado.

Exercício regular do direito, abuso de poder e inquérito policial: na esfera trabalhista, os casos reiterados de indenização por danos morais provenientes de abuso de direito, reporta-se à atribuição de crime de furto, roubo ou apropriação indébita feita aos empregados pelos empregadores, entregando-a a ultraje situação de serem detidos pelos seguranças da empresa e levados a delegacia de polícia, isso quando não são retirados do local de trabalho, à presença dos colegas de trabalho e clientes, resultando numa lesão a sua honra, sujeitando o empregador na devida reparação, nos termos do artigo 186, do Código Civil e o artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988.

Logo se tal acusação for maliciosa ou imprudente, principalmente sem prova incontestável, torna-se, sem dúvida, abusiva a provocação dos órgãos repressores do crime, pela reprodução negativa que provoca, o seu efeito jurídico imediato, para o autor, é a sua submissão à responsabilidade civil de indenizar o dano moral originado à vítima da atribuição infamatória.

2.4.4. Fase pós-contratual

Após o término do contrato de trabalho, entre o empregado e o empregador, ou seja, a fase pós-contratual, a moral do empregado deve ser preservada, pois o próprio relacionamento pessoal que as partes tiveram na empresa como virtudes, defeitos, vícios, não poderão ser propagadas para terceiros, e se por venturar vier ocorrer o dano ou assédio moral, este deverá ser discutido na justiça estadual, haja vista que não existe mais a relação de emprego, citemos alguns atos lesivos praticados na fase posterior a extinção do contrato de trabalho, que podem prejudicar o bom nome ou a honra do empregado.

Opiniões desabonadoras ou inverídicas, são frequentes atribuídas ao empregado por parte do empregador após o fim da relação contratual, deixando nitidamente claro o objetivo em prejudicá-los, impedindo futuras contratações, denegrindo a imagem do empregado, seus ofícios.

Ora, absurdamente algumas empresas informam que o ex-empregado recebeu todas as verbas rescisórias devidas e ainda assim ajuizou Reclamação trabalhista para pleitear direitos que não possui.

Com esta atitude busca-se transmitir a imagem de um empregado litigante de má-fé, ao mesmo

tempo em que dá a entender que a justiça do trabalho protege pretensões absurdas.

Por conseguinte, é necessária extrema cautela na divulgação de informações pelo ex-empregador, pois se ficar provado a falsidade desses dados, estará violada a esfera do patrimônio moral do trabalhador, o que lhe garante, portanto, indenização compensatória por dano moral.

Obtendo o empregado prova segura da ocorrência do fato deverá pleitear a indenização compensatória por dano patrimonial e por dano moral, uma vez que fora lesionado e tirado do mercado de trabalho, sem poder defender-se das acusações a ele impostas.

Observemos que esta lesão é cometida ao individuo enquanto cidadão e não empregado, diante disso se estará coibindo, até mesmo a possibilidade de seu próprio sustento e, por efeito, de sua família e atingindo impetuosamente a sua honra e dignidade diante da sociedade, legitimando o seu interesse na reparação desses danos, patrimoniais e morais.

2.5. Consequências Jurídicas

Além das consequências jurídicas, é importante ressaltar as implicações não jurídicas, decorrentes de tais agressões, consideradas tão graves quanto, pode-se destacar como resultado do assédio moral: a queda de produtividade do ofendido, o retrocesso econômico, tendências ao alcoolismo, perturbações mentais, isolamentos, insônia, depressão, problemas de saúde, regressão social, danos psicológicos e até mesmo a prática de suicídio, dentre outros.

Indiscutivelmente as consequências não jurídicas certamente acarretará em danos irreparáveis a vítima, o que notavelmente agravará as consequências jurídicas de tais atos.

Com a finalidade de se aprofundar no referido tema, é necessário adentrar nas responsabilidades legais. Para isso, é necessário compreender os encargos jurídicos decorrentes do assédio moral nas responsabilidades penal, trabalhista e civil, como foi feita de forma resumida no capítulo anterior.

2.5.1. Responsabilidade Penal

No ordenamento jurídico pátrio não há lei específica de repressão e punição aos que praticam assédio moral. O operador de direito ao trabalhar com tal tema tem que se valer de instrumentos existentes na legislação vigente, fato este que as vezes o limita a coibir a prática do assédio moral.

Desta maneira, na esfera penal, de acordo com o caso concreto, pode se enquadrar o agressor nos crimes contra a honra, previstos no código penal nos artigos 138, 139 a 140, sendo eles, calúnia, difamação e injúria; ou ainda nos crimes contra a liberdade individuais previstos no artigos 146 e 147 do mesmo diploma legal e em um patamar mais grave tal prática pode ser enquadrada nos crimes contra a dignidade sexual presente nos artigos 213, 215, 215 parágrafo único, 216 – A, todos do

código penal.

Verifica-se a seguir as implicações dos citados delitos e sua aplicação ao tema escolhido de forma resumida:

Calúnia

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Difamação

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

Injúria

Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

Constrangimento Ilegal

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 3 (três) a 1 (um) ano, ou multa.

Ameaça

Art. 147. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.

Estupro

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

Violação sexual mediante fraude

Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos.

Parágrafo Único. Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

Art. 216 - A. Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função:

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O agente que praticar o assédio moral certamente terá sua conduta enquadrada em qualquer um dos artigos supracitados. No entanto, nada impede que sua conduta também possa ser enquadrada na legislação específica que melhor se adéque ao caso concreto.

2.5.2. Responsabilidade Trabalhista

A Constituição Cidadã de 1988 se esmerou em proteger a dignidade da pessoa humana em vários artigos, seguindo os preceitos constitucionais a legislação extravagante também tutela a dignidade da pessoa humana no que se refere às discriminações nas relações de trabalho.

Desta forma a Lei n.º 9.029/1995 em seu artigo 1º proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas neste caso, as hipóteses de proteção ao menor prevista no artigo XXXIII, art. 7º da Constituição Federal.

Assim, em conformidade com o artigo 4º da Lei n.º 9.029/1995, havendo cessação da relação de trabalho por ato discriminatório, de acordo com o artigo 1º da mesma Lei, além o ofendido terá direito a reparação pelo dano moral, e ao empregador cabe as seguintes medidas: readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou; a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não se furtou de proteger o empregado de assédio moral, como ressalta NASCIMENTO (2011), *in verbis*:

[...] “o assédio moral praticado pelo empregador além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual afeta a honra e a boa fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, nos termos do art. 483, *d* ou *e*, da CLT.”³²

Contudo, caso o autor da agressão seja um outro empregado da empresa, o empregado/vítima deverá comunicar a ocorrência a direção da empresa, de forma que a conduta ilícita possa(deva) ser punida com a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme os preceitos do artigo 482, alínea, “j”, da CLT.

2.5.3. Responsabilidade Civil

Conforme já fora explicado anteriormente a Constituição Federal, protege amplamente a dignidade da pessoa humana, e lhe assegura a reparação do dano moral sofrido, o que é perceptível

32 NASCIMENTO, Sônia Mascaró. *Assédio moral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

no artigo 5º, inciso V e X:

“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”.

A dignidade da pessoa humana é ofendida com a prática do assédio moral. Desta forma, tal injusta agressão deverá, de acordo com nossa constituição, ser indenizada na esfera civil. É o que demonstra FERREIRA (2010), *in verbis*:

[...] “solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, aplicável subsidiariamente na seara trabalhista. A nova principiologia civil determina que os contratos de modo geral – incluindo os de trabalho – sejam regidos desde a pré-contratação até a pós-contratação pelos princípios basilares da eticidade, boa-fé, sociabilidade e operabilidade. Isto é depreendido do art. 422 do Código Civil Vigente que dispõe que “os contratantes estão obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé³³”.

Não pode deixar de ressaltar a responsabilidade civil pela prática de assédio moral nas palavras de NASCIMENTO (2011) anota que:

[...] “de acordo com os arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil vigente, os quais devem ser combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma legal, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, firmando relações jurídicas nacionais ou internacionais, por atos praticados por seus empregados ou prepostos, nacionais ou estrangeiros, com fundamento nas culpas *in vigilando* e *in eligendo*³⁴.”

Seu posicionamento encontrasse alicerçado na Súmula 341 STF, para o qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Caso o empregador tenha que indenizar vítima de assédio moral provocado por outro trabalhador da mesma empresa, o empregador pode valer-se de ação regressiva contra aquele que causou prejuízo, desde que comprove ter agido com dolo ou culpa.

Tendo a vítima de assédio moral proteção nas esferas jurídicas penal, trabalhista e civil, tal prática deveria ser mais combatida, o que não ocorre, haja vista a quantidade de ações nesse sentido.

2.6. Projetos de Lei

Como foi discorrido no item anterior, verifica-se a ausência de legislação específica para coibir a prática do assédio moral, sendo essa prática normalmente punida pelos citados artigos do código penal e responsabilização cível. No entanto, a ausência de lei específica poderá ser sanada

33 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.

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

pelos inúmeros projetos leis que tramitam, tanto na Câmara dos Deputados, quanto no Senado Federal, dos quais destaca-se a seguir: PL 4742/2001, PL 4960/2001, PL 5887/2001 E PL 5971/2001, todos iniciados na Câmara dos Deputados, no intuito de criminalizar a conduta do assédio moral e introduzi-la como tipos penais no código penal.

O PL 4591/2001, com origem na Câmara dos Deputados, tem por objetivo penalizar a prática do assédio moral entre servidores públicos da União, autarquia e fundações públicas federais, alterando a Lei nº 8.112/1990.

Já o PL 7202/2010, também da Câmara dos Deputados, pretende alterar a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213/1991, com a finalidade de equiparar o assédio moral ao acidente de trabalho do INSS.

Iniciado na Câmara dos Deputados o PL 2369/2003, trata de forma ampla o assédio moral nas relações de trabalho.

O PL 136/2011, que tramita no Senado Federal, embora trate da discriminação contra a mulher utiliza-se de mecanismos para prevenir, coibir e punir o assédio moral.

O PL 1521/20019, iniciou-se na Câmara dos Deputados como o PL 4742/2001, e atualmente encontra-se no Senado Federal, cujo objetivo é de criminalizar a conduta do assédio moral e introduzi-la como tipos penais no código penal.

A Constituição de 1988, ao assegurar a dignidade da pessoa humana como um dos seus pilares centrais abriu caminho para que a prática do assédio moral fosse coibida nas suas várias esferas. Este fato é comprovado já pela introdução do artigo 216 – A, do código penal no ano de 2001 e, pela preocupação dos legisladores em confeccionar projetos leis que assegure tal direito. É necessário, então, haver mecanismos de proteção que favoreçam os menos protegidos em situações de fragilidade moral.

2.7. Políticas preventivas e de enfrentamento ao assédio moral

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), editou a Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, foi elaborada com a finalidade de prevenir, enfrentar e intervir em condutas de assédio moral no ambiente de trabalho.

No que se refere a prevenção, privilegia-se o fomento ao ambiente e à cultura organizacional saudáveis baseadas pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas, afim de buscar a redução do grau de verticalização das relações hierárquicas baseadas em poder, bem como na eliminação da vigilância fóbica e no desnecessário controle humilhante por parte de superiores hierárquicos.

Constituem no eixo de atuação preventiva, as ações de qualificação do corpo funcional, com treinamento em inteligência emocional para líderes e equipes, objetivando a humanização dos

ambientes de trabalho e, quando necessário, nas mudanças de métodos e processos de trabalho. As ações de prevenção são construídas para alcançar soluções humanas e pacificadoras para os relacionamentos desgastados no ambiente de trabalho, sempre com a perspectiva de prevenção de conflitos, do surgimento e/ou agravamento de situações de assédio e da discriminação.

As referidas ações podem prevenir potenciais assediadores, reduzir vulnerabilidades e vítimas em potencial. Os espaços de discussão, de característica voluntária, também se colocam no eixo de atuação preventiva, considerando-se que podem fortalecer os laços pessoais e profissionais para a construção de compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do trabalho.

Além das formas de prevenir o assédio moral no trabalho, citadas acima, pode-se elencar outras medidas, dentre elas:

- a)** Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- b)** Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- c)** Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- d)** Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- e)** Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- f)** Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- g)** Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- h)** Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- i)** Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- j)** Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- k)** Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- l)** Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Nesta toada, torna-se necessário que além das medidas de prevenção e combates elencadas acima, haja a aprovação da legislação específica para coibir a prática do assédio moral, a fim de garantir a efetiva proteção aos ofendidos.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme fora discorrido no presente trabalho, o assédio moral no ambiente de trabalho, em especial na iniciativa privada, não é algo novo, todavia, vem se tornando uma preocupação nos dias atuais, tanto na área doutrinária, como dos Tribunais e no Poder Legislativo, em traçar um conceito preciso da figura, bem como, estruturar os elementos marcantes do assédio moral e medidas preventivas e de enfrentamento.

Desta forma, insta consignar que as relações de emprego devem ser respeitadas, pautadas na ética, uma vez que a força do trabalho, assegura aos empregados a sua subsistência e aquisição de bens que os garante prazer e conforto, logo é perceptível que o homem se tornou seu maior adversário, o assédio moral abala as estruturas da relação de emprego, no qual a globalização, modernidade e competitividade acabam criando situações de plena lesão aos direitos da dignidade.

O assédio moral vem se mostrando é nocivo à saúde do trabalhador e, conseqüentemente, à da sociedade. De tal sorte que o assédio moral passou então a ser visto como uma violência específica com singularidades, assim como, passou também a ser enfrentado pelos Tribunais, que também precisa da solidariedade das pessoas para que possa agir. Testemunhas são necessárias para que algum fato seja dado como verdade. A eficácia jurídica depende da sociedade, precisa de denúncias e de comprometimento.

De outra banda, a ausência de uma lei específica que regule o assédio moral, tanto no âmbito trabalhista ou penal, mostra-se um verdadeiro absurdo, deixando os trabalhadores sem a devida proteção legal, é importante ressaltar que os tribunais já reconhecem o assédio moral no trabalho e algumas empresas já instituíram em suas estruturas medidas preventivas e combativas do assédio moral.

Espera-se que as referidas medidas que contribuam para um ambiente hígido, organizado e conseqüentemente um ambiente próprio para trabalhar de forma digna, respeitando o direito a integridade física e psíquica do trabalhador. E ainda a atuação dos dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores, agindo solidariamente em prol do combate dessa ação.

4. REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 01 de julho de 2023.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba, 2008.
- ARAÚJO, Márcia Faber; GARCIA, Regina & Coutinho; CHRISTIAN, Fernando & Tomaz. **ASSÉDIO MORAL: Estudo de caso no setor público e em uma empresa multinacional**. Conference: X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT), Rezende, v. X, 2013.
- BARÓN DUQUE, M.; MUNDUATE JACA, L.; BLANCO BAREA, M. J. **La espiral del mobbing**. Papeles del Psicólogo, n. 84, p. 55-61, 2003.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>> acesso em: 08 de agosto de 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 01/09/2023.
- CALHAU, Lélío Braga. **Bullying: o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão**. 2ªed.-Niterói, RJ: Impetus, 2010.
- CALHAU, Lélío Braga. **Resumo de Criminologia**. IMPETUS, 2009.
- FANTE, C. **Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz**. Campinas – SP: Verus, 2005.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel, 2010.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, SP. **Russell Editores**, 2004.
- Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. RUSSEL, Campinas/SP, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

GUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 01 de julho de 2023.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JUNIOR, H. T. Dano moral, 4. ed., **Editora Juarez de Oliveira**, 2001, p. 7-8

Leymann, H. (1990). **Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims**, 5, 119-126.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, p. 152, 2007.

LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**. Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

LKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba, 2008.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao Trabalho Penoso**. Ltr, 2007.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005.

NASCIMENTO, S. M. A. C. M. **Assédio moral se configura com existência de doença psíquica**. Revista Consultor Jurídico, 2008. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica> Acesso em: 12/09/2023.

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

NUNES, Thiago Soares. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432 f. Tese (Doutorado em Administração) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3713234. Acesso em: 28/09/2023.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acessado em: 01 de julho de 2023.

Processo nº TST-RR-1391-58.2014.5.05.0026 – julgado em 29-04-2020.

SILVA, Aida Maria Monteiro. **A Violência na Escola**: a Percepção dos Alunos e Professores. Disponível em: <www.eurooscar.com.br>. Acesso em: 01 de julho de 2023.

SOBOLL, Lís Andréa Pereira Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho — São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TRT-3 - RO: 021042011142030030002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96.
Boletim: Sim.