

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ANÁPOLIS- UNIEVANGÉLICA  
CURSO DE DIREITO- CAMPUS CERES**

**LUANA NAYARA SOUSA PIRES**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: INCIDÊNCIAS E  
PERSPECTIVAS**

Ceres, GO  
2019

**LUANA NAYARA SOUSA PIRES**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: INCIDÊNCIAS E  
PERSPECTIVAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ANÁPOLIS- UniEvangélica, campus Ceres como requisito parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Profº Luciano do Valle

Ceres, GO  
2019

**LUANA NAYARA SOUSA PIRES**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: INCIDÊNCIAS E  
PERSPECTIVAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ANÁPOLIS- UniEvangélica, campus Ceres como requisito parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Profº Luciano do Valle

Ceres, GO,

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Luciano do Vale

Universidade UniEvangélica - Campus Ceres

---

Prof. Drª Lilainne Carvalho de Sousa Magela

Universidade UniEvangélica - Campus Ceres

---

Prof. Dr. Valdivino José Ferreira

Universidade UniEvangélica - Campus Ceres

## **AGRADECIMENTOS**

Senhor Deus, obrigada por me conceder o dom da vida e dar a graça e a sabedoria necessárias para lutar pelos meus sonhos e realizações. Agradeço, também, pela família maravilhosa e pelas pessoas especiais que colocastes no meu caminho.

Pai, mãe e irmã, redigir um discurso em homenagem a vocês não é tarefa fácil, digo isso porque um obrigada, um valeu ou um simples olhar de agradecimento não são suficientes para expressar minha gratidão por tudo que vocês fizeram ou fazem por mim. Nas escolas, universidades, aprendemos o conhecimento teórico, científico, mais os valores e princípios que formam uma pessoa de bem são ensinados pela família.

De forma simples e humilde eu agradeço imensamente ao meu querido Professor e orientador Luciano do Vale, que disponibilizou o seu tempo para me ensinar, transferindo seus ensinamentos com a maior paciência e dedicação, sendo de suma importância para elaboração desta monografia.

Obrigada meus pais, minha irmã, minhas tias, primas e amigas pelo apoio incondicional, não podendo esquecer do Tiago e sua família que tão bem me acolheram aqui e se tornaram meu porto seguro nessas terras distantes, à todos vocês muito obrigada.

## RESUMO

Esta pesquisa visa descrever o assédio moral nas relações trabalhistas. Essa descrição tende compreender como é a proteção judicial do empregado como ser humano que tem que ser respeitado no trabalho e se atua por meio de inúmeras aplicações. Diante disso, o assédio moral vem sendo tratado como a humilhação psicológica ou humilhação moral, que de fato se sente rebaixado e sentir-se sem valor, que pode causar dor e sofrimento e a humilhação social, quando a sociedade rebaixa pessoas que são consideradas socialmente inferiores. O assédio moral pode ser verificado por meio de situações diversas, porém, tais ações possuem o traço comum de degradar o ambiente laboral, tornando insuportável a vida profissional do assediado, fato que invariavelmente repercute na vida pessoal e familiar. Trata - se de uma ação continuada e prolongada, normalmente é voltado para uma pessoa, levando a pessoa à uma baixa estima, colocada em isolamento, em ostracismo e causando nela alguns danos. O assédio moral pode resultar em um dano, o dano é uma consequência. Há atos em que não consistem em assédio que pode causar o dano moral também, atos ofensivos à honra, personalidade, ou a intimidade da pessoa. O assédio normalmente caminha para o dano moral. Assim, consiste em uma conduta ilícita, de aspecto contínuo, de ambiente psíquico, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o empregado, que é perseguido por alguém.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio Moral. Dignidade Humana. Reparação do Dano Moral.

## **ABSTRACT**

*This research aims to describe moral harassment in labor relations. This description tends to understand how is the judicial protection of the employee as a human being that has to be respected at work and acts through countless applications. Therefore, moral harassment has been treated as psychological humiliation or moral humiliation, which in fact feels lowered and feels worthless, which can cause pain and suffering and social humiliation, when society lowers people who are considered socially inferior. Moral harassment can be verified through various situations, however, such actions have the common feature of degrading the work environment, making the professional life of the harassed person unbearable, a fact that invariably has repercussions on personal and family life. It is a continuous and prolonged action, usually aimed at a person, leading to low esteem, placed in isolation, ostracism and causing some damage. Psychological harassment can result in harm, harm is a consequence. There are acts that do not consist of harassment that can cause moral harm as well, acts offensive to the honor, personality, or intimacy of the person. Harassment usually walks towards moral harm. Thus, it consists of an illicit conduct, of continuous aspect, of psychic environment, causing offense to the dignity, to the personality and to the integrity of the worker. It causes humiliation and embarrassment to the worker. It implies a war of nerves against the employee, who is persecuted by someone.*

**KEYWORDS:** *Moral Harassment. Human Dignity. Reparation of Moral Damage.*

## SUMÁRIO

<b>Introdução</b> .....	07
<b>1.CAPITULO - Assédio Moral no Sistema Jurídico Brasileiro</b> .....	09
1.1. Fundamentos Constitucionais.....	09
1.2. Consolidação das Leis do Trabalho.....	13
1.3. Aplicação da Lei 9029/95.....	15
1.4. Direito Penal e o Assédio Moral.....	16
<b>2.CAPITULO - Assédio Moral</b> .....	19
2.1. Assédio Moral no Trabalho.....	21
2.2. As fases do Processo do Terror Psicológico.....	23
2.3. Manifestação do Assédio Moral.....	30
<b>3.Capítulo - As Consequências psicológicas do assédio Moral no Ambiente de Trabalho e as Possíveis Formas de Reparação</b> .....	33
3.1. Consequências para o Assediado.....	34
3.2. Consequências para o Assediador.....	36
3.3. Proposta de Prevenção ao Assédio Moral.....	39
<b>Conclusão</b> .....	43
<b>Referencia</b> .....	45

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi desenvolvido com o intuito de compreender o assédio moral nas relações trabalhistas visualizando os impactos negativos causados pelo dano decorrente da prática do assédio moral no âmbito do trabalho.

O alemão Heinz Leymann, Doutor em Psicologia do Trabalho, foi quem desenvolveu um estudo a partir de um grupo de trabalho na Suécia, onde identificou as reações e a influência do comportamento nas relações de trabalho. O mobbing decorreu de estudos psicológicos e médicos e só posteriormente tornou-se tema de legislações e teses jurídicas.

Para a Lei nº 12.250/06 é todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a honra física ou mental de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. Assédio é o ato que, por sua sistematização ou repetição, contra a integridade psíquica ou física de uma pessoa ou dignidade, impactando o seu emprego e atrapalhando o seu habitat de trabalho.

As atitudes ou os procedimentos repetitivos, que têm por objetivo a degradação das circunstâncias do trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional, denominam-se assédio moral.

Essa alegação dos empregados no modo geral são fatos constrangedoras, contínuo e tardadas nos períodos de trabalho e na prática de suas funções, acontecendo mais comuns em conformidades em que prevalecem normas negativas, convivência desumanizadas, de vários chefes direcionada para diferentes submissos, oscilando a convivência da vítima com o ambiente de trabalho, pressionando-o a não permanecer no emprego, isto é chamado assédio moral.

As vítimas após serem agredidas moralmente, elas estão enfraquecendo todas as resistências físicas, psicológicas, moral e social para suportar humilhações, mesmo após a agressão, o perfil psicológico do assediado e de sua condição social, é limitada a capacidade de se expressar com atitudes contra o assédio moral no âmbito de trabalho, exatamente por se sentir inferior e a parte mais fraca da relação do trabalho.

Desde então, surgem, empregados que falta incentivos, de imaginação, de força para comandar e organizar uma equipe superior, e com mínimas chances de

continuarem em seus empregos. Acabam por se oprimir e adoecendo devido às mais diversas humilhações.

Uma das consequências mais marcantes do assédio moral é justamente registrada na área de saúde e segurança do trabalho deduz então quando não é exonerado pela baixa laboriosidade, crescem os riscos de vir a obter doenças profissionais ou até mesmo acidentes do trabalho.

Diante disto o empregado sendo assediado no âmbito de trabalho, a empresa será responsável. A vítima poderá requerer a indenização por danos morais e materiais e a rescisão indireta de seu contrato de trabalho também.

Em razão de sua responsabilidade, cabe ao patrão, diante da notícia de assédio moral, adotar as providencias cabíveis para sanar o dano causado ao empregado, distinguir o assediador, averiguar sua meta e ouvindo testemunhas, buscando através do diálogo para alterar a circunstância e corrigindo o agressor. Caso isso não seja feito, deverão ser adaptadas ações disciplinares contra o assediador, inclusive sua exoneração, se for necessária.

A metodologia é uma revisão bibliográfica, que foi realizado uma pesquisa bibliográfica com base em estudo em revistas, internet, artigos já publicados, livros e a constituição. Isto porque a pesquisa tem o objetivo de conhecer mais sobre o assunto, assédio moral e os diferentes tipos e suas consequências psicológicas e como são reparadas.

Esta foi umas das razões pela qual foi feito com base em levantamento e análise de bibliografia pertinente ao tema, além do exame de relatos de casos concretos, contidos na doutrina. Quanto aos seus setores de conhecimento abrange também disciplina do Direito Trabalho e também envolve o Direito Civil e Direito Penal. Além do tema ser relevante para outras áreas que não somente a jurídica, como a Sociologia e a Psicologia, sendo que essas abordagens que possibilitam a multidisciplinariedade.

Entretanto, mesmo não havendo uma metodologia especifica sobre o tema é possível compreender efetivamente a partir dos elementos que se subtraem dos conceitos doutrinários e jurisprudências colacionados acima, que se tornam essenciais para a configuração do assédio moral, quais sejam: natureza psicológica, conduta repetitiva, finalidade e necessidade do dano psíquico-emocional e por fim, cuidou-se de avaliar os aspectos do direito positivo através de legislação própria.

## 1. CAPITULO - ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral está diretamente ligado à nossa própria estrutura emocional e sentimental, a que chamamos de caráter. Trata-se, pois, de um atentado contra a dignidade humana, que de início se manifesta nos ambientes familiar e escolar e que mais tarde, na vida adulta, pode chegar ao ambiente de trabalho e em outras áreas da sociedade, em forma de potencial reação negativa decorrente de ciúmes, invejas e rivalidades quando se depara com exibição de valores, relato de brilho e glória. Nessas situações, o Direito busca a proteção à dignidade da vítima, fato que justifica a punição do assédio moral, sendo estes os seus fundamentos.

### 1.1.FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

Maria Aparecida Alkimin explica que um dos princípios mais importante e diretamente relacionado ao tema em estudo é os valores sociais do trabalho, a livre iniciativa e o princípio da dignidade humana, assim fica muito claro que o assédio moral agride, além da saúde do trabalhador, sua dignidade, violando garantias e princípios constitucionais.

A Constituição Federal eleva a livre iniciativa da dignidade humana e os valores sociais do trabalho como um dos princípios da República Federativa do Brasil e como finalidade do conjunto de normas positivadas, assim é o que se vê no artigo 1<sup>a</sup> a seguir transcrito

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

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Fica evidente a preocupação do legislador em proteger a dignidade da pessoa humana e a manutenção de um espaço laboral saudável, valorizando, assim, afinidade no trabalho. Sobre o mesmo nível de importância, também no artigo 170, da Constituição Federal de 1988, assim estabelece, *in verbis*

Artigo 170 - A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

VIII - busca do pleno emprego

Conforme ressaltado antecipadamente, a Constituição Federal está alicerçada no Estado Democrático de Direito, consignando em seu preâmbulo o exercício e a garantia dos direitos sociais e individuais, da liberdade, da segurança, do bem-estar, da igualdade e da justiça social, tendo como princípio norteador da ordem jurídica e social brasileira a dignidade humana.

O objetivo elementar a construção de uma comunidade livre, solidária e justa, através da garantia do desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e da marginalização, redução das diferenças regionais e sociais, promovendo o bem de todos e proibindo quaisquer tipos de discriminações, como consta no artigo 3º da CF/88

Artigo 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I—construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II—garantir o desenvolvimento nacional;

III—erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV—promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Embora de limites imprecisos, o instinto humano reconhece quando sua dignidade é lesionada. Por essa razão, o seu significado tem, além de um componente inato, elementos culturais e históricos, a sociedade é uma fonte natural de valores, internalizados pelo indivíduo, com notória repercussão em sua conduta. (CAICEDO, 2012).

A definição de dignidade não entrega uma fórmula vazia, muito menos politicamente neutra. Não obstante exista uma essência reconhecida universalmente, a dignidade humana é naturalmente carregada de valoração moral, o que confere plasticidade própria e um desenho contextual. É esse caráter valorativo, e não descritivo, que compromete o elenco de parâmetros intersubjetivos de sua aplicação na prática jurídica, ampliando naturalmente as discussões sobre os limites desse enquadramento conceitual. A abordagem princípio lógica comunica valores humanísticos ao ordenamento, necessários à preservação da pessoa humana e de uma harmônica coexistência social (GARCÍA, 2001).

Em consequência de sua natureza, o senso de dignidade humana impõe-se à conduta das pessoas em convivência aos seus pares na sociedade, como uma

espécie de medida ou norma-limite, dosador ou filtro de comportamentos, ensejando compromissos juridicamente vinculantes. Para Moraes (2011, p. 48)

Dignidade é: [...] um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Percebe-se como o princípio da dignidade humana preconiza hoje, não só o conforto econômico do empregador ou empregado, mas principalmente a sua satisfação no ambiente de trabalho, que, para tanto, deve ser saudável, conforme preconiza Alice Monteiro de Barros (2005). Estando a dignidade da pessoa humana que agrega o valor constitucional supremo em volta de si os demais garantias essenciais do homem, do modo que já conhecemos ao debater o artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal de 1988.

Sobre a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho. Assim Ruy Barbosa (1997) escreve que o trabalho, da existência terrena certamente dignifica, e quando criativo e livre, relaciona Deus e o homem, pois toda individualidade que batalha a respeito de regularmente do responsável de todos os rendimentos, prevalecendo na sua atuação uma porção, das quais necessita dele também. O criador inicia, e a criatura termina a criação própria de si.

Entretanto quando está sem o trabalho, a intuição de ser inútil domina nos espíritos. Por isso, o seu intermediário, se encontra em razão para viver com o homem, porque tudo aquilo que o trabalho produz refere-se para alimentar imediatamente quase todo o procedimento da vida humana, e esta consumação, reabilitando o processo que produz ou reproduz uma força nova de trabalho de forma que o corpo carece para seu sustento posterior (HANNAH ARENDL, 2007).

Observa-se claramente que o trabalho a fim de que consiga o propósito constitucional é necessário o trabalho livre. Por esse motivo o integrante tem rescindido com alguns dos princípios da República Federativa do Brasil, excluindo o trabalho escravo. O gerenciamento constitucional em prol, são os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, aponta privilegiar a interferência do Estado, sendo

na economia para dar sentido aos valores sociais do trabalho conforme previsto no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

A livre iniciativa privada e os valores sociais do trabalho, estabelecem uma construção própria da República Federativa do Brasil, que nos leva acreditar que o trabalho digno e livre é inseparável no ser humano e no nosso ordenamento jurídico constitucional, demonstrando a pessoa humana como é importante no Direito dentro do elemento central. Com isso, é de sua relevância econômica e social na produção de serviços e bens e decorrente construção social e econômica o legislador viu a dificuldade de elaborar limites e regras para amparar os direitos dos trabalhadores, e é através destes Direitos Materiais e Processuais dos Trabalhos, os quais são organizados tais direitos.

Nas palavras de Nelson Neri e Rosa Maria de Andrade Nery (2011) o princípio da dignidade da pessoa humana pertence a razão de ser da proteção fundamental do interesse da pessoa e por conseguinte da humanidade do ser e da responsabilidade que cada homem tem pelo outro, sendo então o fundamento axiológico do Direito.

Segundo o constitucionalista José Afonso da Silva, o princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio base, sem o qual outros princípios deixariam de existir. Em suas palavras

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. [...] Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar quaisquer existência digna (art. 170), a ordem sócia visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana. (SILVA, 2000, p. 109).

Dessa forma, ocorrendo o assédio moral, que violentamente este princípio tão valioso do cidadão, a empresa deverá ser responsabilizada respondendo judicialmente pelos danos causados à sociedade, em especial à vítima. Proteger o empregado em sua moral é decorrência da valorização da dignidade do ser humano (CF, art. 1º, III) e não se limita as proibições de discriminar.

Essa segurança além de proteger o trabalhador como ser humano que tem obrigação de ser respeitado no âmbito do trabalho e se concreta mediante diferenciadas aplicações. Esta é a consequência anormal e de fato causador da

reparação por meio de indenização e, de acordo com a repercussão da ofensa ou da gravidade, existem outros meios como a retratação pública e o desagravo. (NASCIMENTO, 2014)

## 1.2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O assédio moral ainda não faz parte, a rigor, do ordenamento jurídico brasileiro, ao contrário do assédio sexual. Porém, no campo dos direitos da cidadania e dos humanos, há possibilidades de proteção via Código de Processo Civil.

Entretanto, já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com estrutura no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal. Há também dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho os quais permitem enquadrar processos de assédio moral, inclusive no que diz respeito à saúde, relacionando suas consequências como doença vinculada ao trabalho.

A reforma trabalhista atribui limites para quantificação em juízo dos danos imateriais, criando faixas de reparação segundo a natureza e gradação da lesão, leve, media, grave e gravíssima e em casa estreito, um limite máximo inicialmente atrelado ao próprio salário do empregado ofendido, consta na Consolidações das Leis do Trabalho no artigo 223-G e §§. Institui assim, o dano moral tarifado na esfera das relações de trabalho.

- Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
  - II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
  - III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
  - IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
  - V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
  - VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
  - VII – o grau de dolo ou culpa;
  - VIII – a ocorrência de retratação espontânea;
  - IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
  - X – o perdão, tácito ou expresso;
  - XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;
  - XII – o grau de publicidade da ofensa

Quanto à tutela jurídica do meio ambiente de trabalho, de forma geral ou mediata, aplica-se o art. 225, da Constituição Federal de 1988, onde todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e

essencial à sadia qualidade de vida. Uma dimensão imediata e específica dessa tutela pode ser extraída também da Consolidação das Leis do Trabalho do artigo 200º, onde o Ministério do Trabalho estabelece disposições complementares às normas de que trata das peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

Observa-se ainda que o direito ao meio ambiente adequado como direito humano engloba o meio ambiente do trabalho saudável, que consiste, por fim, na proteção da própria vida. A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 483, prevê as hipóteses aquilo que o empregado é capaz de considerar rescindido seu contrato de trabalho, que lhe conferirá os mesmos direitos a que aquele que foi despedido sem justa causa faz jus.

Eis o texto do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, consta que o empregado poderá considerar resolvido o contrato e empenhar-se a justa indenização que forem necessários para os serviços superiores aos direitos do empregado, protegidos pelas leis, for tratado pelo empregador, ou por seus superiores, com rigidez excessivo, correndo perigo, não realizar o empregador os deveres do contrato, empreender o empregador, ao contrário do empregado ou pessoas de sua família, ato grave a dignidade, o empregador ferir o empregado fisicamente, salvo no caso de legítima defesa, o empregador diminuir o trabalho do empregado, estando este por tarefa, causando uma forma para atingir consideravelmente a importância dos pagamentos.

Da leitura do referido artigo é possível vislumbrar que as atitudes praticadas pelo assediador podem sim, encaixar-se às condutas descritas nas alíneas do referido artigo, sobretudo as de letras *a*, *b*, *c*, *d* e *e*. Ademais, o trabalhador assediado poderá ver seu contrato de trabalho rescindido e pleitear indenização correspondente.

Francisco Antônio de Oliveira (2013) ao examinar o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho fala que contrato de trabalho é ação de escolha no qual ambas as partes, combinam a cooperação mútua com a liberdade e o empregado cede o esforço do seu trabalho, comprometendo-se a comportar com dedicação, diligência e obediência ao regulamento da empresa. Logo o empregador se compromete ao trabalhador uma remuneração, cumprindo as leis, oferecendo-lhes um tratamento merecedor e proporcionando ambiente puro e seguro para desenvolver do seu serviço.

### 1.3. APLICAÇÃO DA LEI 9029/95

Quanto a discriminação na fase Pré contratual, temos a lei nº 9029/1995 transcrita, o que condena expressamente atitudes discriminatórias que limitam o acesso ao emprego. Onde proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diante do exposto, poderá o lesado culminar a devida reparação por dano moral.

Outra possibilidade de discriminação é a arguição sobre opiniões pessoais, ou seja, a prática de algumas empresas privadas no momento da seleção do candidato em avançar em sua intimidade, no qual o empregador deverá versar um limite para estas investigações prévias. A discriminação segundo Christiani Marques é o caráter infundado de uma distinção em relação a uma qualidade possuída do sujeito, capaz de provocar-lhe um dano material ou moral.

Várias são as causas de extinção do contrato de trabalho, mas daremos ênfase a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, ou seja, na dispensa do empregado, analisaremos algumas hipóteses em particular. Tal desligamento discriminatório não discrimina só o empregado, mas a sociedade como um todo. Logo citemos 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.

Cada Membro colaborará, da maneira que for conveniente, com os organismos patronais e de trabalhadores interessados, com a intenção de tornar efetivas as disposições da presente convenção. Já usufruímos da oportunidade de perceber, que todo assédio é discriminatório, pois, vem ele confirmar a rejeição de uma particularidade da pessoa ou uma diferença.

Segundo Rodenas (2005) o assédio discriminatório é capaz suceder-se em decorrência de motivos religiosos ou raciais, estado civil, idade, deficiência física,

opção sexual, discriminação da mulher gestante, ou mesmo ato discriminatório de representantes sindicais ou de empregadores.

Embora casos de discriminação costumem passar despercebidos, não são raros em nossa sociedade, como exemplos podem citar as doenças graves como hanseníase, câncer, entre outras, além da anotação do motivo da dispensa em Carteira de Trabalho e Previdência Social. Complementando os conceitos acima elencados, contribui Guedes (2003) ao evidenciar ainda que o assédio moral, decorre na verdade, de atitude deliberada de um perverso, cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.

Sendo uma dispensa injuriosa, caluniosa ou difamatória o momento do empregado os ânimos ficam 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 em um momento de acusações infundadas e falsa, 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, sendo então, toda e qualquer ação abusiva mediante gestos, palavras e atitudes em desfavor a dignidade e a plenitude psíquica, moral e física de alguma pessoa, perturbando seu emprego e destruindo o ambiente do exercício da função.

#### **1.4. DIREITO PENAL E O ASSÉDIO MORAL**

Não existe nada no ordenamento jurídico brasileiro que regulamente o assédio moral, como ato ilícito, especialmente, nos regimentos do Direito Penal, Trabalhista e Civil. Além da falta de norma específica, o assediante poderá responder pelo tipo penal previsto nos crimes contra a honra, injúria e difamação, previstos nos artigos 139 e 140 do Código Penal, onde o bem protegido é a honra subjetiva, que é o sentimento próprio de cada pessoa acerca de seus atributos morais, intelectuais e físicos, refere-se de crime de ação livre, podendo ser através de desenhos, palavras e gestos.

O assediante também será capaz de responder, por crime disposto nos artigo 136 do código penal, de periclitção da vida e da saúde, maus tratos, ou

mesmo por crime que consta no artigo 146 do código penal contra a liberdade individual, sujeitando-se à restrição da liberdade. Existem milhares os projetos para a integração do crime de assédio moral em nosso ordenamento jurídico penal, mas os debates ainda continuam nos parlamentares.

Ambas as formas de assédio ora analisadas, são caracterizadas em comportamentos, atos, palavras, escritos, gestos, que tornam o meio ambiente de trabalho hostil, degradante e insuportável, como já tivemos a oportunidade de estudar anteriormente, mas há diferenciação entre as modalidades, como ensina Rodolfo Pamplona Filho (2006).

Desde 2001, no Brasil, por meio da lei 10.224/01, o assédio tipificado como crime após ter inserido o item "A" no artigo 216 do Código Penal.

Art. 216-A. Constranger alguém com o 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.

"Parágrafo único. (VEDADO)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Por isso, trata-se de um constrangimento ilegal específico, voltando-se a ofensa à liberdade moral e sexual. Queremos crer que a única maneira viável de se compatibilizar essa redação defeituosa com o intuito legislativo, ao criar a figura criminosa do assédio moral, é interpretar que se trata de um constrangimento ilegal específico, assim como ocorre no delito de estupro, com a diferença de que, no caso do assédio, não há violência ou grave ameaça. (Guilherme de Souza Nucci, 2017)

Buscando explicar o tipo, Aluizio Bezerra Filho (2003) menciona que a primeira fase da execução é a proposição indecente, na forma de ameaça ou chantagem, pois traz consigo alguma retaliação se a pessoa negar-se a prestá-la. A integração do delito consubstancia-se com a efetiva realização dos fatos projetados de forma positiva ou negativa, afetando diretamente o bem jurídico tutelado, a liberdade sexual e moral, a dignidade e a não-discriminação laboral.

Entende também que é conflituoso e competitivo, no qual, em geral, os resultados são priorizados em detrimento das relações e das questões morais, ocorrem com frequência casos de violência e assédio moral. E não é incomum que o assédio moral surja de forma insignificante confundindo-se com uma brincadeira de

mau gosto, o que dificulta a sua consideração séria pela vítima e a sua formalização como um problema organizacional. (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008)

Foi apontado que o Brasil, não possui nenhuma lei Federal tratando do assédio moral, porém tem situações previstas na Constituição Federal de 1988, Jurisprudência, Código de Leis Trabalhistas, Código Civil e Código Penal. O Estado poderia ser também mais efetivo em fiscalizações principalmente através do Ministério do Trabalho e Emprego, investigando quaisquer denúncias sobre tais atos. Além disso é necessário divulgar e estimular a sociedade a debater mais esse assunto, incentivar funcionários vítimas do assédio moral a organizar grupos de apoio, afim de que pessoas que estão entrando no mercado de trabalho conheçam mais sobre esse tema, e possam se defender. (Zanetti, 2012)

Foi observado que o projeto de lei N° 6.757/2010 que dispõe sobre coação moral, foi aprovado e publicado pelo seu relator, estando válido a partir do dia 12/06/2017 e que nele contém a alínea h do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Essa aprovação possui extrema importância, uma vez que, a lei a ser mais rígida nos casos de assédio, pois é lei o pagamento de indenizações decorrentes do assédio moral.

## 2. CAPITULO - ASSÉDIO MORAL

O assédio moral está diretamente relacionado com a questão ética e moral, assuntos os quais, já foram muito bem discutidos por alguns filósofos. Apesar das diferentes nomenclaturas o assédio moral está presente em vários países e culturas, se apresentando como um problema de ordem social, com consequências devastadoras tanto para vítima, quanto para a sociedade.

Não há dúvida de que o assédio moral pode ocorrer em qualquer país e em qualquer ambiente, no entanto, é no campo laboral que este fenômeno tem ganhado maior repercussão e tem sido estudado com afinco, pois o ambiente de trabalho propicia a existência do assédio, seja pela hierarquia existente dentro das empresas, ou pelo medo de perder o emprego, ou pela forte competição que o mundo globalizado sujeita os trabalhadores e empresas. O fato é que o ambiente de trabalho possibilita de muitas maneiras a ocorrência do assédio moral, impactando muitos países de diferentes culturas, o que, resulta em repercussão/preocupação mundial.

Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto conceitua o assédio moral (2008, p.37)

Explicitando aqui o conceito de que, para nós, o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Martinez (2018) diz que dentro do assédio moral existe vários conceitos úteis que podem ser utilizados na análise do aumento e dos impactos do assédio moral por meio de violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, por ataques físicos, insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quaisquer meios de expressões preconceituosas.

Destaca-se pela degradação definida das circunstâncias de trabalho na qual prevalecem condutas e atitudes negativas dos superiores em relação a seus empregados, gerando uma capacidade subjetiva que cria prejuízos emocionais e práticos para a organização e o trabalhador.

A vítima optada é afastada do grupo sem informações, passando a ser ridicularizada, hostilizada, desacreditada diante dos pares e inferiorizada. Estes, tem a constrangimento de serem humilhados associado ao impulso frequente a

competitividade e por medo do desemprego que desfazem os laços afetivos com a vítima e, constantemente, reatualizam e reproduzem atos e ações que provocam no âmbito de trabalho, propondo o pacto da paciência e do silêncio no coletivo, quando a vítima vai aos poucos perdendo e desestabilizando sua dignidade.

Marcelino (2019), faz uma complementação do conceito de Assédio Moral

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

A repetitiva humilhação e de duração longa do dia a dia do trabalhador e trabalhadora de maneira direto interfere, envolvendo sua dignidade, relações sociais e afetivas, identidade e provocando danos graves à saúde tanto mental e física, como também desemprego ou até mesmo a morte, que podem aumentar para a inaptidão laborativa, gerando um risco invisível, porém certo, nas condições e relações de trabalhistas.

Segundo Mendes, o mundo está passando por uma globalização onde se tem como características a competição real e a tendência de correr para não ficar para trás. Essa é a realidade não só empresarial, mas, principalmente, no setor público. A situação é bem diferente quando o chefe ou mesmo o colega de trabalho começa a agir de maneira a humilhar e rebaixar ao outro. É necessário ficar atento para não cair numa cilada emocional que pode destruir emprego, convivência social e familiar, e até mesmo a própria vida. (MENDES, 2005)

Os danos que o assédio moral é capaz de causar ao empregado são seríssimos, onde podemos considerar uma obstinação junto a alguém visando as suas virtudes e bons costumes. Todavia, o assédio moral o qual tentamos coibir é ainda mais nefasto, pois se aplica a perversidade, isto é, a aplicação consciente de causar mal ao outro.

Embora Hirigoyen defenda que nos perversos narcisistas, a perversidade não se trata da vontade livre e consciente de prejudicar o outro e sim, um sintoma de sua patologia que consiste em fazer o mal por que não sabem agir de outro jeito. Ainda esse tipo de assédio é um processo real de destruição moral, que pode provocar à doença mental ou ao suicídio. (HIRIGOYEN, 2003), (RODRIGUES, 2008)

É definido o assédio moral como uma conduta abusiva, que pode ser em forma de gesto, palavra, comportamento, atitude, etc. Fixa-se na repetição ou sistematização, em oposição a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, vindo junto à ameaça de perder o emprego. Embora o assédio moral implique uma violação da intimidade do trabalhador, esse fato pode ser ainda mais agravante, pois a violação da intimidade decorre do uso do poder diretivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas perversas.

Para Leymann, entende-se que assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicação não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil.

## **2.1. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

O assédio moral nas relações trabalhistas não é uma novidade no mundo em que vivemos, o ato se repete com frequência deixando os empregados se sentirem sem valor com os atos e palavras que enfraquecem a autoestima, tanto moral quanto psicológico. Podemos dizer então que assédio moral é um dano causado à pessoa que não tem a aparência diferente dos outros.

A partir do conceito proposto por Leymann (*apud* Marcelino, 2019), a psicanalista Nascimento (2014) define assédio moral no trabalho como a principal implicância deste terror psicológico é a afetação da saúde física e mental do assediado, mais corretamente manifesta através de doenças como estresse e depressão, ocorrendo, as vezes, ao suicídio. Um dos essenciais elementos para a definição do assédio moral na relação do trabalho é a frequência da conduta humilhante ou ofensiva, visto que, por este motivo este caso de natureza psicológica, não há de ser um ato eventual capacitado de oferecer lesões psíquicas ao assediado.

É toda e qualquer ação abusiva mediante gestos, palavras e atitudes em desfavor a dignidade e a plenitude psíquica, moral e física de alguma pessoa, perturbando seu emprego e destruindo o ambiente do exercício da função. Ocasionalmente, são conceituadas minúsculas as agressões que forem tomadas particularmente, mas, no momento em que forem praticadas de forma organizada, tornam-se violentos os atos.

Assim Marcelino (2019) complementa tal conceituação quando expõe o trecho seguinte

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a casos constrangedoras e humilhantes, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquica autoritárias e assimétricas em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima como ambiente de trabalho e a organização , forçando-o a desistir do emprego.

No mesmo sentido, verificamos que Pamplona Filho (2006), estabelece um conceito genérico para o instituto, contudo enfatiza que é uma conduta abusiva, reiterada, de natureza psicológica, que fere a dignidade psíquica do ser humano, e que tem a finalidade de impor à vítima uma sensação de exclusão do ambiente de trabalho e do convívio social. Além disso, o referido autor acrescenta que o assédio, tanto sexual como o moral, reveste-se da característica do cerco, ou seja, a intenção de impor à vítima a sensação desagradável de exclusão das demais pessoas.

O assédio moral nas relações trabalhistas está presente em várias situações como diz Pamplona Filho (2006) que vale ressaltar no assédio moral, desigual do que acontece num conflito normal, a pessoa que procede o ato, não dá oportunidade de defesa aquele que é agredido, pois o assediador é aquela pessoa que inicia condutas abusivas sobre o outro.

O alemão Heinz Leymann, Doutor em Psicologia do Trabalho, foi quem desenvolveu um estudo a partir de um grupo de trabalho na Suécia, onde identificou as reações e a influência do comportamento nas relações de trabalho. O *mobbing* decorreu de estudos psicológicos e médicos e só posteriormente tornou-se tema de legislações e teses jurídicas.

Para a Lei nº 12.250/06 é todo comportamento abusivo, gesto, palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a honra física ou mental de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho. Assédio é o ato que, por sua sistematização ou repetição, contra a integridade psíquica ou física de uma pessoa ou dignidade, impactando o seu emprego e atrapalhando o seu habitat de trabalho. Para Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2008, p.86)

O assédio moral estar disseminado entre as mais diversas categorias profissionais, a consciência sobre o assunto e suas consequências só recentemente veem crescendo, haja vista o crescimento vertiginoso

nos últimos anos do número de processos por danos morais nas relações de trabalho nos tribunais brasileiros. A violência no trabalho deixou de ser percebida como um ato natural. Os trabalhadores não estão mais resignados diante das atitudes agressivas e desrespeitosas que os superiores hierárquicos determinam para que seus subordinados consigam cumprir as metas. Hoje estão muito mais conscientes sobre seus direitos.

As atitudes ou os procedimentos repetitivos, que têm por objetivo a degradação das circunstâncias do trabalho de um assalariado, suscetível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional, denominam-se assédio moral. As vítimas após serem agredidas moralmente, elas estão enfraquecendo toda a resistência física, psicológica, moral e social para suportar humilhações, mesmo após a agressão, o perfil psicológico do assediado e de sua condição social, é limitada a capacidade de se expressar com atitudes contra o assédio moral no âmbito de trabalho, exatamente por se sentir inferior e a parte mais fraca da relação do trabalho.

Desde então, surgem, empregados que falta incentivos, de imaginação, de força para comandar e organizar uma equipe superior, e com mínimas chances de continuarem em seus empregos. Acabam por se oprimir e adoecendo devido às mais diversas humilhações. Diante disto, o empregado sendo assediado no âmbito de trabalho, a empresa será responsável. A vítima poderá requerer a indenização por danos morais e materiais e à rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

Em razão de sua responsabilidade, cabe ao patrão, diante da notícia de assédio moral na relação do trabalho, adotar as providências cabíveis para sanar o dano causado ao empregado, distinguir o assediador, averiguar sua meta e ouvir testemunhas, buscando através do diálogo para alterar a circunstância e corrigindo o agressor. Caso isso não seja feito, deverão ser adaptadas ações disciplinares contra o assediador, inclusive sua exoneração, se for necessária.

## **2.2. ESPÉCIES DO ASSÉDIO MORAL**

O terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica no âmbito do trabalho. No entanto, segundo Leymann, o termo mobbing deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional, sendo uma forma de violência psicológica e o termo bullying aplicado a crianças e

adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física. (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006)

*Mobbing* que muito ocorre, infelizmente, é que o empregador abusa com seu poder diretivo, econômico e outros, esquecendo que o empregado é um ser humano igual a ele. Passa a tratar o empregado como se fosse um objeto, violentando a integridade física e psíquica do empregado. (MENDES, 2005), (PINTO, 2010)

É importante lembrar que para Martinez (2014) existe culpa recíproca entre o empregado e o empregador no ato do assédio moral na relação de trabalho, geralmente isto acontece quando há interrupção contratual caracterizada pelo indício de atos culposos de ambos os sujeitos da relação de emprego.

Martinez (2018, p.748) define assédio moral no âmbito trabalhista sob culpa recíproca e relaciona algumas das resoluções desse tipo de assédio:

Culpa recíproca é a situação de cessação contratual caracterizada pela evidência de atos faltosos de ambos os sujeitos da relação de emprego. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a resolução do contrato de trabalho, o tribunal reduzirá por metade a indenização que seria devida caso a situação fosse caracterizada como de culpa exclusiva do empregador.

Nestes casos de culpa recíproca a metade dos valores pertencentes à indenização compensatória da perda do emprego será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

No artigo 484 da CLT, havendo culpa recíproca no ato determinou a rescisão do contrato de trabalho, a indenização seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador de 40% dos depósitos será reduzida pela metade de 20% dos depósitos do FGTS. O TST manifestou sobre o tema por meio da Súmula 14:

CULPA RECÍPROCA. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, artigo 484 da CLT, o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do decimo terceiro salário e das férias proporcionais. (TST, Súmula 14)

Assim, diz Martinez (2018) que existe pouca legislação específica a respeito de assédio moral no âmbito da relação trabalhista se faz necessário distinguir algumas das características desse ato. Existem, fundamentalmente, algumas espécies básicas caracterizadoras do assédio moral, são elas: Assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

Para Alkimin (2007) o assédio moral vertical descendente é o tipo mais comum de assédio moral, ele é praticado pelo empregador de algum cargo superior hierárquico visando atingir o seu subordinado e quando praticada pelo inferior hierarquicamente, com a finalidade de assediar o seu chefe, é denominado vertical ascendente, sendo que está raramente acontece.

Segundo Alkimin (2007, p.62):

Na relação de emprego, predomina a desigualdade material entre as partes, tornando-se que o empregador, para iniciar todo o processo de organização e ajuste do trabalho, poderá orientar para o excesso de poder, adotando posturas autoritárias e desumanas, valendo-se de sua superioridade econômica e poder de mandar e desmandar a respeito do trabalho subordinado, para abalar a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade enquanto pessoa e profissional.

O assédio moral para Guedes (2003) quando é praticado através do superior hierárquico, tem em regra por objetivo extinguir o empregado do ambiente de trabalho, por qualquer característica que corresponda a uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado por qualquer fator que não se adapta, a organização produtiva, ou porque esteja doente ou debilitado. Temos um dos casos da mulher: a gravidez pode se tornar um fator desagradável para alguns. Da mesma maneira, o assédio moral pode ser realizado com o propósito de suprimir custos e oprimir para investigar o pedido de demissão.

No ensinamento primoroso de Nascimento (2009), o agressor, busca convencer a vítima a pedir demissão mediante constrangimento, para, se esquivar das consequências trabalhistas advindas de uma rescisão contratual imotivada, visto que o transtorno psicológico no trabalho, continua a referida autora, não precisa ser necessariamente deflagrado e realizado pelo superior, pode também contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima, através dos quais a violência psicológica pode ser desmascarada.

Tal prática pode ocorrer por diversos motivos, Nascimento (2014) exemplifica alguns fatos do empregador que, para não ter que permanecer com as despesas de uma isenção imotivada de um funcionário, tenta convence - ló a demitir, como tentar amenizar a sua liberdade de autonomia em seu departamento, repassa todos os seus afazeres a outras pessoas do mesmo departamento, deixar isolado no âmbito de

trabalho, a fim de que o empregado sinta-se culpado de algum modo pela situação, requerendo sua demissão.

Ressalte-se Alkimin (2005), que a descrição do assédio moral descendente, não é imperioso que o superior detenha poder de direção sobre o empregado, mas apenas que esteja hierarquicamente acima da vítima na organização da empresa, de forma que o poderá fazer lhe exigências e causar-lhe problemas por sua influência.

Embora muito menos comum como diz Alkimin (2005), o assédio moral vertical ascendente que é aquele praticado pelos subordinados contra um superior pois na grande maioria dos casos, praticado por vários agressores ao mesmo tempo. Geralmente, a vítima não sabe como se defender e, quando ciente da agressão que nem sempre é percebida, não encontra meios de denunciá-la. Os resultados, em regra, são a perda do emprego ou cargo e o grande sofrimento da vítima, afetada principalmente em sua autoestima, especialmente com a degradação de sua autoimagem profissional.

Para Fiorelli, Osmir e Júnior (2015, p.43):

É uma modalidade de assédio relativamente fácil de ser praticada e a nossa observação sugere que há pessoas com notável prazer em colocar os superiores – especialmente se os percebem retraídos ou hesitantes – em situações difíceis. No esporte, isso se manifesta com notáveis resultados: quando os jogadores se unem contra o técnico, dificilmente este se sustenta no comando – ou se demite, ou é demitido.

A violência pode ser ainda deflagrada como consta Fiorelli, Osmir e Júnior (2015) quando um colega é promovido sem que previamente os demais trabalhadores tenham sido consultados e não estão de acordo com a promoção, ou quando a nova função de chefia implica méritos que os subordinados supõem que o promovido não possui para desempenhá-la.

Deste então o empregado, como obrigação de não fazer, deve evitar práticas que tornem o ambiente degradante, que violem a dignidade da pessoa humana, configuradoras de assédio moral em qualquer nível, de outro modo estará sujeito as prescrições do artigo 482 da CLT, sem prejuízo da reparação por dano moral, de incumbência do empregador.

O assédio moral horizontal para Alkimin (2008) é qualquer ato realizado por pessoas que possuem o mesmo cargo de trabalho da vítima na organização da empresa. Pode começar devido à concorrência ou em situações de discriminação em

relação a opção sexual, religiosa, deficiência física e raça. As consequências do ato praticado não têm um temperamento grave, uma vez que o assediador e o assediado estão em um mesmo posicionamento.

Assim afirma Nascimento (2014), que no âmbito de trabalho entre os próprios colegas, são impulsionados pela inveja quando o trabalho do outro colega é muito reconhecido, com isso submetem o empregado a sentir incomodado devido comentários desagradáveis gerando situações de humilhação, como comentários indesejáveis sobre sua vida pessoal, acusações que podem tentar denegrir sua imagem perante a empresa, prejudicando seus planos no trabalho é o denominado assédio horizontal.

Sem dúvida, o assédio moral cometido nessas condições agride os direitos de personalidade e a dignidade do empregado assediado. Nesse norte, o empregado assediador deve responder por perdas e danos por conduta antissocial e ilícita, além de se sujeitar ao poder de disciplina do empregador que poderá aplicar a despedida por justa causa, do artigo 482 da CLT.

O assédio moral misto é um caso mais raro de acontecer, ele ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas quando estão no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais.

Fiorelli, Osmir e Júnior (2015, p.45) conceituaram o assédio moral misto

No assedio misto encontramos a situação mais grave, do ponto de vista do assediado, porque ele se encontra desamparado, solitário entre seus pares, sem ter com quem dividir suas preocupações. Locais onde os superiores adotam as técnicas de gestão por estresse, por meio das quais estabelecem níveis elevadíssimos de exigências; rigorosos controles de comportamento e de desempenho; individualismo e competitividade; alta rotatividade; nenhuma possibilidade de progressão funcional e absoluta subserviência aos superiores hierárquicos favorecem o surgimento do assédio misto;

Guedes (2006), afirma que este tipo de assédio, é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências é um caso mais raro de ocorrer, além de existir uma deficiência no gerenciamento na área de recursos humanos.

Decorrente da violência ocorrida no ambiente do trabalho Alkimin (2005), sofrem danos as partes, visto que o assédio moral é manifestada pelo ato ilícito que

infringe o dever jurídico de respeito ao cidadão trabalhador, transmitindo assim um ambiente de trabalho estável e favorável. Desta forma este tipo de violência resulta em complicações para a vítima, mas também, para a sociedade, no momento em que alimenta a busca por maior lucratividade em detrimento da valorização do trabalhador. A classificação utilizada nos estudos sobre a violência no trabalho considera, em geral, a existência de dois tipos, considerando a natureza dos comportamentos agressivos: a psicológica e a física.

Discorre Fiorelli, Osmir e Júnior (2015) acerca do assunto do assédio moral grave, em especial, o indivíduo tem comprometidas suas ligações emocionais e desenvolve um ou mais transtornos mentais, quase que invariavelmente precedidos ou acompanhados de doenças físicas; a volta à normalidade, em geral lenta, se possível, constitui um desafio. Essa pessoa, praticamente isolada em suas dificuldades, enfrenta enormes obstáculos para dar os primeiros passos em direção à recuperação da funcionalidade profissional, familiar e social, como resultado do rebaixamento da autoestima.

Portanto Fiorelli, Osmir e Júnior (2015), afirma que a violência pode se expressar de diferentes maneiras, numa gama variada de situações, que envolve desde a violência física originária de dentro e de fora do ambiente de trabalho até a violência psicológica e sexual. De maneira sistemática, adota-se como referência que a violência no trabalho pode ser de natureza física, psicológica ou sexual, envolvendo pessoas externas ou internas à organização.

Há uma diversidade de definições do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho Delgado (2017), destarte, tomam-se emprestados das construções doutrinárias sobre o tema das áreas de Medicina, Psicologia, Administração e do Direito, o elementos indispensáveis para a definição do assédio moral. O reconhecimento do assédio moral faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização, sempre é importante destacar que o assédio moral é sempre uma conduta imoral, repetida e frequente que um sujeito perverso aplica à pessoa a quem ele quer vitimar.

Leymann (*apud* Marcelino, 2019), aduz-nos que assédio moral, sendo um terror psicológico no trabalho envolve hostilidade e comunicação não ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente a um indivíduo, que,

devido ao terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza atos de *mobbing*.

Conhecemos que o conceito de Nascimento (2014) já tornou-se a prática patronal que sistematicamente humilha, denigre a imagem e a honra, causando danos psicológicos ao empregado, apenas esta será conceituada como assédio moral. O próprio desequilíbrio do ambiente de trabalho afeta a integridade psicológica do empregado, que não poderá contar com um local harmônico para a prestação de seus serviços.

A vítima do assédio moral no trabalho discorre Marcelino (2019), não é o empregado preguiçoso, omissos, ao contrário, as pessoas assediadas são exatamente os empregados com um autocontrole de responsabilidade excessivo, são de tal maneira inocentes no sentido que pensam nos outros e naquilo que fazem, em geral são pessoas bem-educadas e úteis de grandes qualidades profissionais e morais.

Estas ações afirma Alkimin (2008), ocorrem de forma muito frequente e em um tempo por ser um comportamento oposto sistemático e de longo tempo, este mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável. A força da agressão psicológica é necessário que tenha a vontade de gerar um dano psicológico ou moral ao empregado para impedir de estar no mesmo ambiente de trabalho.

Relata Fiorelli, Osmir e Júnior (2015, p.153)

Assim, os danos psíquicos ocasionados por assédio moral no trabalho podem afetar o funcionamento familiar e social. Aqueles ocasionados por assédio moral na família podem produzir reflexos no trabalho e no relacionamento social.

Uma vez que afirma Fiorelli, Osmir e Júnior (2015), como vítima do Assédio Moral, a barreira mais difícil de ser quebrada é justamente a da autoestima em baixa. Fazer com que essa autoestima se eleve é a situação onde se guerreia consigo mesmo, em seu interior para provar para si que é capaz de superar as suas próprias expectativas, deixando claro que não é incompetente, pelo contrário, tem capacidade e não depende de um assediador, na grande maioria das vezes o próprio superior hierárquico, que está correndo a vontade de crescer e humilhando a sua expectativa de vitória e crescimento profissional.

Não importa qual seja a espécie de assédio moral sofrida pela vítima (vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto), como diz Alkimin (2008), as

consequências podem sempre ser devastadoras, tanto de ordem prática e financeira como a perda do emprego, dificuldade de recolocação profissional quanto de ordem física ou psicológica. Também o agressor sofrerá consequências em virtude da prática do assédio moral, que variarão conforme a sua posição na hierarquia da empresa em relação à vítima.

### **2.3. MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

Como sucede em qualquer relação interpessoal, o assédio moral não se produz de uma hora para outra, senão que começa de uma maneira muito sutil. No princípio, quando o indivíduo começa a ser assediado, não leva demasiadamente a sério as indiretas e as provocações, de tal forma que uma frase desagradável pode ser interpretada como uma simples manifestação de mau humor, não podendo se julgar se é assédio moral ou não. Entende-se que não são as características psicológicas que predestinam um trabalhador a tornar-se vítima de assédio moral.

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior caracteriza a manifestação de assédio moral (2015, p.10 e 11)

A manifestação por meio de comportamentos: palavras, atos, gestos reforçam a característica essencial do assédio moral, a visibilidade. Ou é visível, ou não se trata de assédio moral, porque não se consubstancia em ação e, portanto não terá como atingir a outra pessoa. Trata-se de questão substantiva por- que exclui do campo do assédio moral a simples imaginação de que alguém persegue o pretensamente assediado. Não há perseguição de fato se ela não se consumir em comportamentos.

Diante da violência sofrida Prata (2014) afirma que no ambiente de trabalho, ambas as partes sofrem prejuízos, pois o assédio moral é manifestada pela conduta ilícita que viola o dever jurídico de respeito e consideração à pessoa do trabalhador, contaminando assim o meio ambiente de trabalho, que deverá ser equilibrado e saudável. Desta forma, o assédio moral é um modo de desrespeito mais perigoso que a lesão causada dentro do direito de personalidade, eis que provoca um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua salubridade mental, sendo assim corrigido com mais intensidade pelo ordenamento.

É difícil identificar o agressor pela imagem, pois ele se autoprojeta de uma imagem bastante positiva. Os agressores ou assediadores não usam suas táticas com

pessoas ou aquelas que são de seus grupos de amigos. Ele vai usar toda sua agressividade contra pessoas que tenham êxitos e méritos dentro da empresa.

O agressor passa a se sentir irritado e rancoroso, que se desencadeia através da felicidade e vantagens que o outro possa ter, e é totalmente consciente dos seus atos. O agressor, se sentindo ameaçado, acaba destruindo carreiras de outras pessoas.

Há uma distinção entre o agressor e aqueles que colaboram com o comportamento agressivo de forma passiva e os que praticam a agressão de forma direta. É normal em uma empresa, colegas de trabalho se alinharem ao agressor ou se calarem diante a tal ato. As pessoas que praticam ou encobertam essa agressão por prazer próprio, por medo de alguém passar por cima de seu mandato, ou outros apenas encobertam por medo de perder seu emprego. É o que acontece nas empresas.

Alguns assediadores são sádicos e provocam outras violência além da moral. Segundo Hirigoyen, o agressor traça um perfil bastante narcisista, onde se alimentam de energia vital e da seiva do outro, ou seja, depende do outro para viver, sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. (RODRIGUES, 2008), (OLIVEIRA, 2005).

O assédio moral, segundo Hirigoyen (2006), pode se manifestar sob diversas formas, como as apresentadas a seguir em quatro tipos que representam as situações que ocorrem com maior frequência: degradação proposital das condições de trabalho, como retirar da vítima a sua autonomia, não contestar sistematicamente as decisões da vítima, criticar seu trabalho de forma injusta, isolamento e recusa de comunicação interrompendo a vítima com frequência, comunicar-se unicamente por escrito, recusar contato, inclusive visual, isolar a vítima do restante do grupo, criticando acerca de sua vida particular, espalhando rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima, violência verbal, física ou sexual, ameaçar a vítima de violência física, agredir fisicamente, comunicar aos gritos, seguir e espionar a vítima, desconsiderando os problemas de saúde da vítima.

Essa espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. O agressor não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme. Sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que, simplesmente, sabem extrair prazer da vida. Eles

sentem prazer em criticar os outros, provando-se onipotentes. Afinal, tudo que acontece de mal é sempre culpa do outro. Na atualidade, não fala mais em um prazo definido em dias ou meses, porém foi contado que o assédio moral no âmbito do trabalho é a reiteração da atitude humilhante ou ofensiva, visto que, este fenômeno de caráter psicológica, mas ainda é um ato esporádico, capacitado de provocar lesões psíquicas ao assediado. (HIRIGOYEN, 2003) e (DELBONI,1997)

Embora não haja um perfil, há casos de assédio contra trabalhadores que recebem altos salários, ameaçados de substituição por outros com menores salários. O agressor procura aquela vítima que tem aquele algo mais. É esse algo mais que vai chamar a atenção do agressor. As práticas perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Estando já fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor.

A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Quando já está completamente seduzido pelo agressor, o grupo não acredita na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconsciente, seja cúmplice da própria agressão. (HIRIGOYEN, 2003), (DELBONI,1997)

São inúmeras as manifestações que provocam consequências para que a vítima passa a sofrer, toda essa violência começa a lhe causar ansiedade, colocando o automaticamente em atitude defensiva, devido à constante sensação de ameaça, causando lhe sentimentos e fracasso, junto com a impotência e a falta de autoestima.

### **3. CAPITULO - AS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS E AS POSSÍVEIS FORMAS DE REPARAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O assédio moral manifesta-se de diversas formas, cada uma delas com características específicas, as quais possibilitam reunir elementos para melhor compreender suas causas, seu desenvolvimento e as possibilidades de atuação preventiva e corretiva. É bastante comum e até mesmo esperado que existam consequências físicas da dor psíquica ocasionada pelo assédio moral.

Elas podem ir de distúrbios de menor importância, como uma simples dor de cabeça ou um início de gastrite, a graves patologias, como ataque cardíaco, acidente vascular cerebral. É fundamental acentuar, entretanto, que tais consequências decorrem dos danos de ordem psíquica produzidos pelo assédio moral. O dano psíquico costuma desencadear danos físicos para os quais o assediado já apresentava predisposição, porém, não limitados a estes.

Mothé (2006, p. 13) nos apresenta uma ampliação do conceito de assédio moral, quando conceitua que o assédio moral é

Caracterizado por uma conduta abusiva, que pode ser do empregador, que se utiliza da sua superioridade hierárquica para constranger os subordinados (o chamado assédio vertical), mas que pode ser também dos trabalhadores entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode ocorrer por motivos de competição, inveja, ou mesmo por discriminação racial, sexual ou religiosa (o chamado assédio horizontal). Pode-se classificar ainda, como espécies de assédio moral, o chamado mobbing combinado (que se daria com a união do chefe e dos colegas com o objetivo de excluir um trabalhador) e o denominado mobbing ascendente (que ocorreria quando um trabalhador, ou trabalhadores, julgando-se merecedores do cargo do chefe, passam a sabotá-lo).

A questão das consequências para Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2015), disserta que ao considerar que a avaliação do assédio moral deve acontecer em um ato contínuo, admitindo-se diferentes níveis, na proporção em que os danos ao assediado efetivamente aconteçam. Trata-se de estabelecer uma escala Richter de assédio moral, por meio da qual se possa avaliar em que extensão esse terremoto inter-relaciona e destrói as estruturas físicas e mentais do prejudicado, soterrando-o sob a violência do comportamento do assediador.

#### **3.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO**

O assediado é a pessoa que o agressor escolhe para ser vítima de sua loucura sendo o responsável pelo mal que é causado. O desprazer pelo trabalho quanto maior for, maior o desequilíbrio será das funções físicas, psíquicas, morais, trazendo um aumento da carga e resultando um maior sofrimento do trabalhador.

Segundo Hirigoyen (2000, p. 75)

Os patrões e os pequenos chefes que perseguem visando à própria onipotência servem-se de procedimentos perversos, inconscientemente ou não, que atando psicologicamente as vítimas, impedem-nas de reagir. Existe, pois, no entender da renomada estudiosa, uma ligação psicológica que imobiliza a vítima, tornando-a indefesa, impedindo-a de reagir e que não se limita ao medo de perder o emprego existe um fenômeno de dominação psicológica do assediador em relação ao assediado.

Ser vítima de assédio moral no âmbito do trabalho pode ser qualquer pessoa, o assediado então pode ser uma pessoa baixa ou nenhuma autoestima e fraca de personalidade ou pouco competente. Existem também características que fazem os empregadores serem alvos do assédio é quando são muito competentes a determinadas funções e devido inveja do próximo inicia os ataques de assédios dentro mesmo do campo de serviço, sendo então todas essas características podem tornar uma pessoa alvo do assédio moral.

Segundo Guedes(2005), o assediado vítima do terror psicológico no âmbito trabalhista maioria das vezes não é o empregado preguiçoso ou negligente, muito ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas exatamente, empregados com uma maior responsabilidade, eles são do tipo de empregado que acreditam na capacidade dos outros e naquilo que ele podem fazer, são pessoas geralmente que são bem educadas e que tem grande qualidades tanto morais e profissionais.

Há aquelas que se mostram assediadoras, conscientemente ou não, apenas em determinadas circunstâncias. Eliminados os estímulos que as conduzem a essa prática, deixam de se comportar de tal maneira, não porque se arrependam ou recebam punição pelos comportamentos, simplesmente por falta de motivadores externos.

De um modo geral, a vítima justamente é escolhida por ter algo a mais e é por isso que o assediador busca aterrorizar. Tais manobras perversas diminuem a autoestima, levam a vítima a desacreditar no teu potencial na sua capacidade e começa a se culpar, emocionalmente fragilizada, começa por aderir comportamentos

instigados pelo assediador. Fascinado e seduzido o grupo não vê e não crê que a vítima é inocente devido isso acaba acreditando que haja consentido e, consciente, se já cúmplice da agressão própria.

A humilhação sempre vai constituiu um grande risco invisível, porém certo nas relações de trabalho e na saúde dos empregadores, expondo qualquer das formas mais vigorosa de violência nas relações empresariais, pois o assediado, sofre devido ao grande abalo físico e psíquico, além dos outros prejuízos econômicos e profissionais.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2011) qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral, contudo o agressor persiste em enfrentar pessoas portadoras de alguma doença ou que são frágeis. Portanto, não há um perfil específico da vítima. O que pode existir é uma circunstância profissional ou um contexto que favorece este tipo de agressão. O perfil da vítima define-se da atividade do ambiente de trabalho, de como é a personalidade do agressor e da capacidade da vítima que tem de se defender após ser assediada.

As características de personalidade do assediado contribuem para que ele se torne um candidato ao cabo de guerra emocional do assédio moral. Não se trata, no nosso entender, de uma questão que se limite ao choque de diferenças. Os casos apresentados neste texto sugerem que a escolha do assediado tanto pode ser influenciada por diferenças, como por semelhanças entre as personalidades de assediado e assediador, além de disputas de poder, choques de princípios, traições e outros fatores. Temos sempre a tentação de buscar motivos profundamente lógicos para as ações das pessoas; isso nem sempre se verifica porque nós, humanos, somos seres predominantemente emocionais.

José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli, Marcos Júlio e Olivé Malhadas Junior (2015, p.76)

Autoestima é o valor que a pessoa confere a si mesma. Inconsciente, manifesta-se nas atitudes e comportamentos e se desenvolve a partir das experiências básicas que a pessoa vivencia desde o início da vida. Acontecimentos familiares tem importante papel na estruturação desse valor no psiquismo. O assédio moral ganha forças quando o assediado experimenta prejuízo em sua autoestima, a tal ponto que se vê impossibilitado de responder à altura as provocações, humilhações, agressões e injustiças.

A pessoa insegura em relação as suas reais possibilidades demonstra autoestima baixa. Medo e insegurança juntam-se para compor a receita do insucesso. Ela torna-se dependente, pouco capaz de tomar decisões sem consultar outras pessoas; em contato com um indivíduo disposto à prática de assédio moral, candidata-se a vítima. No relacionamento interpessoal, mostra-se pouco propensa a enfrentar riscos, o que a vulnerabilidade para situações de humilhação e de tratamento injusto, teme deixar a segurança do emprego, do lar e submete-se ao assédio moral para assegurá-lá a qualquer custo.

Quando ocorre a derrota do assediado, é comum que se verifique um rebaixamento da autoestima, acompanhado de dano psíquico considerável os amigos dirão: não é mais o mesmo. Isso não acontece sempre e o fato de a pessoa se recuperar, não impede que colete dados e informações comprovantes de assédio moral, para requerer indenização.

### **3.2. CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR**

Quando imaginamos a imagem do assediador, já vem em mente que é um ser humano desprezível e que se satisfaz e se realiza provocando a infelicidade do próximo. Trata-se também de uma pessoa que tem necessidade de mostrar a força e o poder, que não atrai a limites morais, éticos e ditados pela condição humana ou mesmo pela natureza.

Existem motivos que são, em decorrências do perfil do assediador, ele acaba elegendo a destruição ou o afastamento da vítima como a estratégia de ação, em detrimento de outras capazes de produzir os mesmos efeitos. Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2015, p.30) cita algumas intenções ou motivos claramente identificados

Conquista ou manutenção de poder; O assediador percebe, no assediado, possível ou declarado concorrente a cargos ou posições estratégicas. Obtenção de favores sexuais; Esta situação analisamos anteriormente: o assédio moral consequente a um assédio sexual fracassado. Incompatibilidade emocional; No choque entre personalidades incompatíveis, os menores comportamentos do assediado despertam sentimentos insuportáveis no assediador. Na disputa por espaço, o superior hierárquico (ou um membro da família) sente-se oprimido pela expansão da atuação do outro. Encontram-se na mesa prestígio e reconhecimento, mas não há poder. Convicção religiosa; Obtenção de vantagens econômicas O assediador encontra,

no assediado, um obstáculo a comportamentos ilícitos, por meio dos quais pode beneficiar-se econômico financeiramente.

O assediador utiliza-se de ameaças constantes de despedidas, põe em dúvida a capacidade do trabalhador, trata habitualmente os subordinados de forma rude e grosseira, tece comentários maldosos e injuriosos sobre a condição social, cor, raça ou preferência sexual do trabalhador. O desprezo é outra forma comum de assediar o trabalhador. O assediador passa a ignorar a existência da vítima, fala dela na sua frente como se não lhe visse, os demais empregados recebem ordens para não dirigir a palavra à vítima.

Mendes (2006) postula que devemos entender o que se passa na mente do malfeitor para que possamos trabalhar as causas do mal, motivar a reflexão dos legisladores, e quem sabe até conscientizar os assediadores no sentido de mudarem seus valores e caráter. Nessa colocação a autora qualifica o assediador: trata-se de um malfeitor.

Elas nos desenham um perfil do assediador que oscila entre a fraqueza e a perversidade, e apresenta um repertório de comportamentos socialmente inadequados. Digno de ser evitado, até mesmo surpreende o fato de o assediador encontrar-se em posição de comando, que lhe permite exercer seu desvio de conduta, praticando o mal.

O amadurecimento do conceito incluirá outras situações, abrangendo uma gama de comportamentos e correspondentes efeitos, com variáveis níveis de gravidade, tanto no ambiente de trabalho como no lar, em que suas configurações serão muito diferentes, ainda que sejam similares as intenções contidas na prática do assédio moral. A esse respeito, comenta Guedes (2003, p. 19)

O mobbing ou terror psicológico não é uma violência restrita ao ambiente de trabalho, mas se verifica igualmente na família e na escola. Entre os casais, quando praticado por um dos parceiros, é frequentemente dissimulado e havido como uma simples relação de dominação.

Quando nos referimos a alguém como malfeitor pensamos em um indivíduo movido pela maldade, o feitor do mal. Os assediadores nos lembram os antigos vilões e precisamos nos cuidar para que os assediados não se transformem em mocinhos, radicalizando e limitando a visão dos acontecimentos. Estas e outras visões de

estudiosos do tema são importantes porque estabelecem uma linha de pensamento de grande relevância para compreender aspectos comportamentais da pessoa que pratica o assédio moral e para entender as percepções daqueles que se debruçam sobre a matéria.

Induzir ao erro também é um meio eficaz de desqualificar o assediado, pois visa não somente a criticar e rebaixá-lo, mas a fazê-lo ter uma imagem negativa de si mesmo, destruindo sua autoestima. A responsabilização dos agressores no assédio moral deve ser efetiva, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e a desestimular a sua prática pelos demais.

Esse entendimento fica evidente nas palavras de Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 84)

O assédio moral, a princípio, traz repercussões extremamente negativas ao homem, repercutindo na seara física, psicológica, social e econômica. Indagar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta (uma "violência sutil") nos remete aos caminhos da ética e da moral. O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade.

Ressalta-se o fato de que as atitudes do agressor são sempre veladas, obscuras, dessa forma, as atitudes do mesmo não são perceptíveis a todos, um motivo a mais que concorre para desestabilizar a vítima. A inferioridade que o agressor estabelece com a vítima, na grande maioria das vezes, dá-se em decorrência de valores morais. São qualidades morais que não podem ser roubadas, daí o sentimento de destruição para autoafirmação se não posso tê-los, posso destruí-los. É uma tentativa desesperadora de sentir-se vivo, aniquilando aquilo que lhes incomoda.

Um único assediador e um único assediado, situação comum, sugere a existência de questões pessoais graves de um deles em relação ao outro, com ou sem reciprocidade. Um único assediador e vários assediados, ainda que o assédio moral tenha se iniciado no modo anterior, pode evoluir para incluir todo um grupo. Vários assediadores e um único assediado, no assédio descendente, o assediador pode unir-se a colegas de mesmo nível hierárquico ou a colegas do assediado; no assédio horizontal, o mais provável é que o assediador una-se a colegas de mesmo nível hierárquico, caracterizando um assédio combinado.

A diretividade distingue o assédio moral do simples dano moral. Este pode ocorrer ainda que não exista aquele, como consequência da percepção subjetiva de dano, o assédio moral requer percepção objetiva do dano, tendo o efeito que deve ser comprovado. Porém, como já constou em passagem anterior, com isto não queremos dizer que o ato do agente assediador não deve ser repreendido. Pois é justamente contra o ato, e não contra o resultado que tem se preocupado, modernamente, o Direito do Trabalho. Todavia, esta preocupação tem contribuído para distorção do próprio conceito de assédio moral.

Não olvidamos que existam atos destinados a assediar moralmente determinada vítima que, por sua natureza, possam ser caracterizados como atos criminosos, a requererem uma punição de seu agente na esfera penal, por exemplo, a instigação ao suicídio conforme artigo 122 do Código Penal.

Portanto, mesmo que o assediador não alcance o resultado pretendido, o dano por assédio moral, dependendo dos meios por ele adotados ou dos atos por ele manifestados, poderá ele vir a ser responsabilizado criminalmente por suas ações. Mas, a responsabilidade civil independe da criminal conforme artigo 935 do Código Civil, quer dizer, que para a responsabilização civil do suposto assediador o dano deve ser comprovado, assim como o nexos de causalidade entre o ato e o resultado.

### **3.3. PROPOSTAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

A legislação, ainda que constitua o fundamento para a prevenção, não é nem a única, nem a principal arma para prevenir a existência do assédio moral, porque aqueles de gravidade leve a moderada dificilmente esbarrarão nos umbrais da justiça e nem por isso devem ser colocados de lado na busca de evitar que aconteçam.

Existem, de fato, inúmeros aspectos normativos relacionados com a prevenção e o controle do assédio moral que são particulares as organizações incluindo-se entre elas, as mais diversas entidades públicas e privadas, e as unidades familiares onde, parece-nos, o assédio moral encontra o campo mais fértil para prosperar, em quantidade e diversidade de formas.

O assédio moral desestabiliza famílias e reduz a produtividade das equipes de trabalho, sua prevenção aumentará a produtividade das pessoas e das organizações, insidioso, mina a motivação e seus efeitos sobre a eficiência e a eficácia são

incorporados aos custos dos serviços e produtos, sem que as pessoas se deem conta, que a sociedade arca com o prejuízo. Nas famílias, destrói o relacionamento entre cônjuges, filhos, parentes e fragiliza os laços familiares, gerando prejuízos para a sociedade, incalculáveis, encontram-se incorporados à cultura e tornam-se invisíveis porque o olho, de fato, não olha dentro de si.

As ações pleiteando indenizações, que tendem a crescer com a conscientização das pessoas a respeito da existência do assédio moral, constituem custo direto para pessoas físicas e jurídicas e, também, um custo indireto representado pelo tempo consumido com elas, que seria muito melhor aproveitado se o fosse em atividades produtivas. A redução do assédio moral é um instrumento para a melhoria do bem-estar das pessoas. Ganhos em bem-estar são sinônimos de ganhos em saúde.

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2015, p.173)

O poder das organizações sobre o comportamento dos colaboradores diretos é notável e, a partir deles, multiplica-se. Portanto, entendemos que combater o assédio moral nas organizações é o caminho mais simples e objetivo para prevenir sua existência em toda a sociedade. Isso, sem contar as organizações de mídia, que atuam diretamente em toda a população, com impiedoso poder.

Cabe investigar aspectos da personalidade desse indivíduo porque a prevenção do comportamento indesejado de assédio moral inclui as transformações comportamental e cognitiva de ambos, assediador e assediado. Os casos reais mostram-nos pessoas que se submeteram ou foram submetidas a assédio moral. Algumas se sujeitaram a ele, outras o enfrentaram bravamente e não se deixaram abater.

Nascimento (2014), se o processo de assédio moral resultar em um impedimento ou prejuízo para a atuação do indivíduo, em qualquer esfera profissional e familiar, isso poderá lhe trazer danos decorrentes da queda de rendimentos pela deterioração do seu funcionamento dos pontos de vista social e econômico. Cabe, pois, a indenização referente aos danos patrimoniais diretos, verificáveis com certa facilidade, e ao dano moral.

Com a séria e efetiva atuação do Ministério Público, muito de positivo tem sido feito em relação à classe trabalhadora. O Termo de Ajuste de Conduta é resultante do compromisso tripartite, cuja celebração, se bem conduzida, pode trazer o esperado

equilíbrio nas relações laborais. Ocorre quando a empresa reconhece o problema e faz acordo com o Ministério Público para resolvê-lo. Desse ato solene, participam o representante dos empregados, e, logicamente, a empresa envolvida na questão.

De acordo com Belmonte e Borges (2006, p. 146-161)

Dano é um dos componentes de caracterização da responsabilidade civil, ao lado do nexos causal e da conduta. Se um empregado é despedido sem justa causa, a indenização a que faz jus é o dano patrimonial a ser composto; se ele é ofendido em sua honra, a reparação à ofensa sentimental é o dano moral a ser composto, sem prejuízo do dano patrimonial decorrente.

Segundo o glossário do Ministério do Trabalho e Emprego, ação afirmativa é uma estratégia de política social ou institucional voltada para alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios com ações empreendidas em um tempo determinado, com o objetivo de mudar positivamente a situação de desvantagem desses grupos.

Perante o Poder Judiciário podem ser propostas ações referíveis ao meio ambiente do trabalho, sendo da competência da Justiça do Trabalho as que se referem as relações de trabalho e a observância dos preceitos sobre saúde e segurança do empregado. Essas ações têm como parte legítima para propof-lãs o empregado interessado, o Ministério Público do Trabalho que pode instaurar investigação previa, inquérito e ação civil pública ou o sindicato, que igualmente é parte legítima para, na qualidade de substituto processual ou representando associados, requerer a prestação da tutela jurisdicional.

A Constituição Federal atribuiu competência à Justiça do Trabalho que consta no artigo 114, para decidir relações de trabalho, dentre as quais o preenchimento do dano moral é uma espécie, com o que, no Ministério Público do Trabalho, a ação judicial é função das Procuradorias da justiça do Trabalho e não do Ministério Público Estadual, ressalvadas as providências criminais que a questão possa oferecer e as que têm por objeto doença profissional que inicia nas relações trabalhistas, ambiente laboral.

Assédio Moral tem custas que são mais altas do que a própria prevenção, por razões como culturais. Porém é investimento da empresa por parte, em relação das formas de prevenção que representa um negócio grande, que por um lado diminui gastos e de outro demonstra melhoria de produtividade e da qualidade e do

trabalhador. Tem que se conscientizar as empresas sobre a importância que é reconhecer a problematização que surge através do Assédio Moral nas relações trabalhistas, para garantir as melhores condições aos trabalhadores e acima de tudo não conduzir em risco a saúde psíquica e física de seus trabalhadores.

Assim, considerando-se que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços conforme artigo 2º da CLT, e considerando-se, ainda, que nosso ordenamento jurídico estabelece que o empregador é responsável pela reparação civil, por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele como consta artigo 932, III, do Código Civil, é inequívoca a responsabilidade do empregador pela reparação patrimonial ao dano sofrido pelo trabalhador que vier a ser submetido ao assédio moral, porquanto a sua culpa pode se configurar até mesmo na sua negligência, que se concretiza pela omissão no controle das atividades desenvolvidas na empresa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assédio moral nas relações trabalhistas é um ato que se repete com frequência deixando os empregados se sentir sem valor com os atos e palavras que enfraquecem o autoestima, tanto moral e psicológico. Podemos dizer então que assédio moral é um dano causado a pessoa de aparência contínua.

É também toda e qualquer ação abusiva mediante gestos, palavras e atitudes em desfavor a dignidade e a plenitude psíquica, moral e física de alguma pessoa, perturbando seu emprego e destruindo o ambiente do exercício da função. Ocasionalmente, são conceituadas minúsculas as agressões que forem tomadas particularmente, mas, no momento em que forem praticadas de forma organizada, tornam-se violento o ato

A vítima do assédio moral no trabalho, não é o empregado preguiçoso, omissos, ao contrário, as pessoas assediadas exatamente os empregados com um autocontrole de responsabilidade excessivo, são de tal maneira inocentes no sentido que pensam nos outros e naquilo que fazem, em geral são pessoas bem-educadas e uteis de grandes qualidades profissionais e morais.

Estas ações ocorrem de forma muito frequente e em um tempo por ser um comportamento oposto sistemático e de longo tempo, este mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável. A força da agressão psicológica é necessário que tenha a vontade de gerar um dano psicológico ou moral ao empregado para impedir de estar no mesmo ambiente de trabalho.

É imprescindível que o tratamento psiquiátrico contribua com a intenção de melhoria do paciente para que seja capaz de ampliar a sua visão de mundo e vislumbre novas opções de reconstrução da vida profissional, familiar e social, estabilize-se emocionalmente e volte a enxergar tanto aspectos positivos quanto negativos em suas interações com o ambiente podendo rever sua compreensão.

A recuperação da saúde mental abre espaço para novas percepções sobre as relações do assédio moral sofrido isso significa identificar novas oportunidades, alternativas de ação e estratégias válidas destinadas à recuperação funcional plena conquista de compensações morais e financeiras pelos danos sofridos.

É umas das condutas configuradoras do assédio moral, porque o indivíduo chega acreditando ser incompetente, ruim, inferior; tais crenças devem ser

transformadas em avaliações qualitativamente consistentes a respeito de suas capacidades e disponha-se a adquirir novas habilidades comportamentais e profissionais que contribuam para o seu desenvolvimento integral.

Pode se dizer que as Ouvidorias públicas, são de ótima qualidade através do qual o empregador conseguirá recorrer denunciando condutas de Assédio Moral. Essas não tem o dever de apurar, mas sim de direcionar as denúncias com a finalidade que sejam corretamente apuradas pela área adequada do Órgão. Encontra-se ainda muito medo por parte da pessoa assediada em fazer as denúncias, principalmente quando não tem como provar esses atos abusivos.

Toda queixa ao ser formalizada numa Ouvidoria pública, é obrigatória ser corretamente apurada, motivo porque faz-se necessário diferenciar o que é o que não é Assédio Moral. Nota-se que não é dada a devida atenção ao assediado na reparação do assédio sofrido, pois, conseguiu insultar o caráter pessoal e agravar de certa forma a saúde mental, física, psicológica do trabalhador, visto que mereceria indenização superior para reparar os danos causados.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- ARENDT, Hannah. 1906-1975. **A condição humana/Hannah Arendt**: tradução de Roberto Raposo, posfácio de Celso Lafer. 10 ed. – rio de Janeiro: Forense Universitária. 2007
- BARBOSA, Rui. **Oração aos moços** / Rui Barbosa; edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. – 5. ed. – Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997.
- BARBOSA, Tiago Henrique Gomes da Silva. **Assédio Moral No Ambiente do Trabalho** Advogado, Bacharel em Direito pela Universidade Salesiana de São Paulo. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6980](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6980)
- BRASIL. **Código Penal**. Decreto-lei n.º 2848, 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)
- DELEGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12 edição. São Paulo: Ltr, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Edição. Revisto e ampliado. São Paulo: LTr, 2017.
- DOBSON, Keith S. **Manual de Terapias Cognitivo-comportamentais**. 2 edição. Artmed, 2008.
- FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé Malhadas. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. 2. Edição. São Paulo: Atlas, 2015.
- FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GUEDES, Márcia Novaes. Juíza do Trabalho e membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, em seu artigo Mobbing – **Violência Psicológica no Trabalho** <https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2018/12/CARTILHA-ASSEDIO-2018-002-capa.pdf>
- GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo. LTr. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Psicanalista e escritora francesa, autora das obras **Assédio Moral - A Violência Perversa no Cotidiano e Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**. <https://cnts.org.br/wp-content/uploads/2018/03/CARTILHA-ASSEDIO.pdf>.

HIRIGOYEN, Marie-Francié. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006: Le harcèlement moral.

MARCELINO, Karla Júlia. **Ouvidora Geral do Estado de Pernambuco**, Secretaria da Controladoria Geral do Estado, 2019. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/index.php?option=com\\_content&view=article&id=761&Itemid=38](http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/index.php?option=com_content&view=article&id=761&Itemid=38)

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 9. Edição. São Paulo, Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 5. Edição. São Paulo, Saraiva Educação, 2014.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. edição. São Paulo, Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral no direito comparado**, Revista O Trabalho, jan. 2009.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal comentado** / Guilherme de Souza Nucci. – 18. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho** / Francisco Antonio de Oliveira. — 4. ed. rev., atual. e ampl. — São Paulo : LTr, 2013.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/nocoas-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral no Trabalho sob Novo Enfoque: Cyberbullying, “Indústria do Dano Moral”, Carga Dinâmica da Prova e o Futuro CPC.** Curitiba: Juruá, 2014.

REIS, Clayton. **Dano Moral.** 5 edição. Rio de Janeiro, 2010.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**, coordenador Pedro Lenza. 5. edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira. **O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas.** Revista de Ciências Jurídicas, Maringá, v.1, n.1, 2003

SILVA, Marcos Candido. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**, Jundiaí, 2018. Disponível em:  
<https://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/20889/1/MARCOS%20CANDIDO%20DA%20SILVA.pdf>

SILVEIRA, Karyna Rocha Mendes da. **Doença preexistente nos planos de saúde.** São Paulo: Saraiva, 2009.

SOUZA, Ana Paula Rodrigues. STECKELBERG, Cibelle Alves. **Assédio Moral De Conotação Sexual No Ambiente De Trabalho**, Morais Revista Raízes no Direito. Faculdade Raízes, Anápolis, 2017 Disponível em:  
<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/2578/2089>

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção.** Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=4996](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4996).

TOLFO, Suzana da Rosa. OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções.** Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. Disponível em: <http://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf>