



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA- FADI  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**FRANCILÚCIA ELAINE DA SILVA**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**BARBACENA  
2013**

**FRANCILÚCIA ELAINE DA SILVA**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial obtenção de Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Especialista  
Nelton José Araújo Ferreira

**BARBACENA  
2013**

**Francilúcia Elaine da Silva**

## **ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como um dos pré-requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 12/12/2013

### **BANCA EXAMINADORA**

Prof. Me. Edson Gonçalves Tenório Filho  
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. <sup>a</sup> Esp. Nilton José Araújo Ferreira  
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. Esp. Fernando Antônio Mont'Alvão do Prado  
Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

## **Resumo**

O assédio moral tem sido muito debatido na atualidade, pois, de modo geral, este pode levar a perdas significativas tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Neste contexto, fica possível compreender que o assédio, em um local de trabalho, envolve qualquer conduta abusiva, que pode ser manifestado por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam gerar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em risco seu emprego e o ambiente de trabalho. Desta forma, Fez-se uma revisão bibliográfica a respeito do tema, tendo como fonte de pesquisa leis, decretos, normas, sites eletrônicos e também jurisprudência a respeito do tema. Objetivou-se apresentar as atitudes a serem adotadas quando ocorre o “bullying”, uma vez que o assédio moral é considerado ato ilícito e pode ser requerida indenização moral no Poder Judiciário. Constatamos a necessidade de uma legislação a nível federal, para amparar o empregado assediado, e normatizar as ações do empregador no âmbito da relação empregatícia, de forma a impedir as repetições destes atos como forma repressiva, educativa e preventiva.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Trabalho. Danos morais. Legislação.

### **Abstract**

Bullying has been much debated today because , in general , this can lead to significant losses for both the employee and for the company . In this context it is possible to understand that harassment in a workplace , involves any improper conduct , which may be manifested by behaviors , words , acts , gestures , writings that may cause damage to the personality , dignity or physical or mental integrity a person , endangering his job and working environment . Thus did a literature review on the topic , and as a research resource laws , ordinances, rules , electronic sites and also case law on the subject . The objective of presenting the attitudes to be adopted when the " bullying " occurs , since bullying is considered tort and moral damages may be required in the Judiciary . We also noticed the need for legislation at the federal level to support the harassed employee , and regulate the actions of the employer under the employment relationship in order to prevent the repetition of such acts as repressive , educational and preventative manner .

**Keywords:** Bullying. Work. Damages. Legislation.

## Sumário

<b>1</b>	<b>Introdução .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Origem histórica .....</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Assédio moral e a organização .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1</b>	<b>Formas de assédio moral.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1.1</b>	<b>Assédio moral verbal.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Assédio moral psicológico .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Assédio moral virtual .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2</b>	<b>Como se caracteriza o assédio moral .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3</b>	<b>Classificação do assédio moral .....</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Perdas para o colaborador e para as empresas em caso de assédio moral .....</b>	<b>16</b>
<b>4.1</b>	<b>O nexu causal .....</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Consequências jurídicas do assédio moral.....</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Considerações finais .....</b>	<b>22</b>
	<b>Referências .....</b>	<b>23</b>



## 1 Introdução

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que existe desde que o próprio trabalho existe, porém com a globalização houve uma maior atenção ao problema, onde surgiram novidades nas relações de trabalho, trazendo à tona um novo perfil de trabalhador: autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado.

O ambiente de trabalho tornou-se desumano à medida em que se colocam pressões para que haja produtividade, fazendo dos trabalhadores seres competitivos, que não dispõem de solidariedade para com seus colegas de trabalho e se distanciam, pela falta de comunicação, dos dirigentes das organizações onde laboram.

A prática do assédio moral tem crescido assustadoramente nas empresas de todo o mundo. Pessoas com características diferenciadas são alvo da violência. Os agressores não perdoam. Humilham, maltratam e intimidam seus colegas de trabalho, transformando a vida de muitos empregados em um verdadeiro tormento.

As vítimas de assédio moral na maioria das vezes sofrem calados frente ao comportamento de seus agressores, mas as consequências podem ir desde um sofrimento emocional e perda do emprego até a casos extremos como suicídio e homicídio.

Quando as pessoas pensam em assédio moral, pensam em intimidação física. No entanto, o assédio moral vai além do físico e pode abranger o verbal. Pode parecer estranho, mas intimidação verbal pode ser tão prejudicial, em formas diferentes, como intimidação física. O assédio moral tem como objetivo continuar a degradar e humilhar a vítima, ao mesmo tempo em que o agressor possui olhar dominante e poderoso.

Alguns sinais de que alguém esteja passando por ataques verbais incluem a relutância em ir trabalhar, as queixas de que ninguém gosta dele ou pela depressão prolongada, uma queda no desempenho ou mudanças drásticas na alimentação e sono.

Diante de tantas formas de agressão, necessário se faz que acreditemos no potencial que temos em transformar os seres humanos, para que possamos ter em mente que em nossa vida devemos aprender a não tolerar qualquer tipo de violência, de preconceito e de desrespeito ao próximo.

É preciso disponibilizar informações, de forma acessível, a todos os cidadãos conscientes sobre o tema, ressaltando a importância da identificação precoce do assédio moral e posturas e ações que podem minimizar a incidência do mesmo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT de 1956)<sup>1</sup> aponta para os problemas ocasionados aos trabalhadores devido às péssimas condições de trabalho, as quais geram distúrbios mentais e outras doenças laborativas.

É preciso que as vítimas de assédio moral se conscientizem da importância em delatar tais eventos, uma vez que a sociedade dispõe de dispositivos legais que impedem e punem tais condutas. É necessário que a sociedade perceba a existência destes delitos e saia da indiferença e da omissão.

Através de pesquisas realizadas tem-se um diagnóstico para os próximos anos que prevê a reversão deste quadro, onde novas políticas de gestão deverão ser adotadas para coibir tais práticas e onde haja a mobilização da sociedade para tal finalidade.

Este estudo tem por objetivo demonstrar as formas de caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho e as responsabilidades do empregador.

---

<sup>1</sup>[http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/brasil/documentos/trabalhoescravofsm.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/trabalhoescravofsm.pdf)

## 2 Origem histórica

Desde a era primitiva o homem veio desenvolvendo o seu trabalho, mesmo não sendo este normatizado por uma legislação. Não havia pagamento sobre o exercício das funções, trabalhava-se por única finalidade, qual seja a obtenção de seus alimentos, como os de sua família, não tendo assim qualquer intenção à obtenção de lucros.

Vivendo da agricultura, trabalhavam como escravos nas terras ricas, sem ter a seu favor, qualquer direito trabalhista, assim eram considerados homens “objetos” por seus senhores.

Segundo Ferreira, 2009, p.19<sup>2</sup> “a fonte mais antiga de pesquisa a respeito do trabalho é a Bíblia, na qual o trabalho é visto como uma maldição imposta por Deus ao homem, estando ligado ao castigo, e à dor”. Dessa forma, as civilizações da antiguidade reservavam o trabalho aos escravos, por tratar-se de uma atividade indigna. O escravo não era pessoa, e sim *res*, considerado um objeto de propriedade de alguém. No império da Babilônia, ou nas leis egípcias, havia proibições de maus tratos aos escravos ou compensações aos seus donos por havê-los ferido ou matado em determinadas circunstâncias, mas o que se buscava com isso era a proteção do direito de propriedade de seu dono, e não o bem estar dos mesmos.

Contudo, mais tarde, surgiram alguns movimentos quanto a mudanças trabalhistas, que trouxe os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, dando fim as associações que fossem incompatíveis com essas idéias, impulsionando os primeiros institutos legais ligados aos trabalhadores.

Ainda nos ensina Ferreira(2009, p. 19) que com a “mecanização dos sistemas de produção que teve seu início no século XVIII, na Inglaterra, a Revolução Industrial, foi marcada em definitivo com uma mudança na legislação trabalhista”, quando houve uma luta da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho, em toda a esfera, em especial ao trabalho do menor e da mulher.

Assim, com o passar dos anos foram surgindo novas fontes para combater o abuso do poder econômico. Sempre com o intuito de enobrecer a classe trabalhadora. Depois surgiu o movimento constitucionalismo social, que teve grande escala orientando que os direitos dos trabalhadores fossem inseridos nos textos constitucionais, assim sendo aceito por algumas constituições, e entre elas a do Brasil.

Ainda Ferreira (2006) nos ensina:

---

<sup>2</sup> <http://www.ambito-juridico.com.br>

Com enfoque maior à revolução do direito do trabalho aqui no Brasil, podemos citar como pioneira a Constituição de 1824, onde foi extinta as corporações de ofício, como ocorreu na Europa, e também a lei do “Ventre Livre” em 1871, que trouxe uma liberdade para os filhos dos escravos, e em seguida a lei 1885 de “Saraiva de Colegibe”, dando liberdade para os escravos com mais de 60 anos de idade.

Assim, com todas essas mudanças, foram surgindo, novos conceitos e descobrimentos de fatos que levassem ao trabalhador uma grande insatisfação no trabalho, como, podemos citar em especial, sendo o foco deste estudo, a existência do Assédio Moral. Seu estudo não é de muito tempo, porém, este já existe desde que se tem notícias de sociedade.

Contudo nos anos de 90, segundo Ferreira(2006) , a “discussão do tema se reascendeu através da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, que lançou um estudo completo sobre o tema tendo como base de estudos casos reais”. Então, deste estudo, surgiram várias repercussões, que dessas nasceram com o intuito de coibir o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Entretanto destacamos que se tem uma grande necessidade da existência de uma lei trabalhista que trate de forma específica o assunto.

FERREIRA (2009)<sup>3</sup> nos ensina que “no Brasil a discussão do problema ainda é tímida temos algumas legislações existentes, até o momento, somente em nível municipal e estadual, como a lei 12.201 de 2006<sup>4</sup> de São Paulo”, que veda a prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, não tendo assim no entanto uma lei a âmbito federal.

---

<sup>3</sup> <http://www.ambito-juridico.com.br>

<sup>4</sup> <http://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/159853/lei-12201-06?ref=home>

### 3 Assédio moral e a organização

Segundo Jesus (2002, p.25), “assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.

Segundo Pedroso (2006) assediar é o ato de cercar determinado espaço territorial para exercer domínio.

Caracterizando uma perseguição, um terrorismo psicológico no ambiente de trabalho: a violência de caráter interpessoal tendo como armas o exercício do poder hierárquico, a exploração do medo de demissão ou transferência de funções, a competição exacerbada, a desqualificação profissional, e o assédio moral (PEDROSO, 2006, p. 84).

Um ambiente de trabalho saudável é aquele que permite ao trabalhador uma qualidade de vida que possibilite ao mesmo integridade física e mental. De acordo com Hirigoyen (2005, p. 43), o ambiente de trabalho propício é aquele em que “reina a política anti-assédio, que propicia o estabelecimento de vínculos trabalhistas e sociais baseados na ética, respeito mútuo, cooperação, valorização das habilidades, diálogo e solidariedade”.

Em locais de trabalho em que o ambiente seja fisicamente bem estruturado, porém há um clima de condutas assediosas, forma-se entre os trabalhadores um clima de tensão, onde não há harmonia e causa, segundo Guedes (2004,p.38) um stress coletivo:

O stress coletivo ataca o grupo, cuja empresa adota a chamada administração por stress, torna-o intolerante para administrar certas limitações humanas, possibilitando alianças repugnantes entre agressor e outros membros do grupo. A permissibilidade reinante em um ambiente psicologicamente doente acaba por moldar um caráter médio sofrível, com baixo padrão de moralidade alargando a porta para a banalização da maldade e a tolerância para com atitudes absolutamente reprováveis.

O empregador, em um ambiente de trabalho em que ocorre o assédio moral, não zela pela integridade física ou psíquica dos empregados, sendo que a produtividade é o que realmente interessa a ele.

#### 3.1 Formas de assédio moral

Para Silva (2010), algumas atitudes podem se configurar em formas diretas ou indiretas de praticar assédio moral. Essa versatilidade de atitudes maldosas contribui não somente para a exclusão social da vítima, como também para muitos casos em que a vítima

deixa o emprego, e pode se expressar das mais variadas formas, como por exemplo: verbal, psicológico e moral, sexual ou virtual.

Segundo Hirigoyen (2006, p.45) o assédio moral no trabalho acontece da seguinte forma:

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações; passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos pares. O medo do desemprego e da vergonha de virem a ser humilhados, também, associado ao estímulo constante à competitividade, os torna coniventes com o processo. É comum os colegas de trabalho romperem os laços afetivos com a vítima; e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. É o que se chama de pacto de tolerância e do silêncio no coletivo.

Para Silva (2009, p.67), é no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral se corporifica. Alguns comportamentos típicos do agressor fornecem a senha para o processo de assédio moral nas empresas, como por exemplo:

Começar a reunião sempre amedrontando quanto ao desemprego, ameaçar. Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes. Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o subordinado. Dar ordens confusas e contraditórias. Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações. Desmoralizar, publicamente, afirmando que tudo está errado; ou elogiar, para em seguida afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição. Rir, à distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e fazer gestos, direcionando-os ao trabalhador. Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que se está conversando ou ameaçar quando há colegas próximos. Ignorar a presença do trabalhador. Desviar de função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução. Exigir que se faça horários fora da jornada. Troca de turno sem aviso prévio. Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador. Voltar de férias e ser demitido ou ser desligado, por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando em férias.

### **3.1.1 Assédio moral verbal**

Segundo Silva (2010,p.44), as formas verbais de assédio moral são: “insultar, ofender, xingar, fazer gozações, colocar apelidos pejorativos, fazer piadas ofensivas, zoar”.

Para Constantini (2004) o assédio moral vai além do físico e pode abranger o verbal. Pode parecer estranho, mas intimidação verbal pode ser tão prejudicial, em formas diferentes, como intimidação física. Com o assédio moral verbal, o objetivo é continuar a degradar e humilhar a vítima, ao mesmo tempo em que o agressor possui olhar dominante e poderoso.

Todo assédio moral se concentra em criar uma situação em que a vítima é dominada pelo agressor. E isso pode acontecer tanto verbalmente quanto fisicamente.

Constantini (2004, p.32) afirma que em muitos casos, intimidação verbal é mais usada pelos chefes, os quais intimidam verbalmente como técnica de dominar seu subordinado e mostrar a sua superioridade e poder. Ainda o autor nos ensina:

Muitas vítimas de assédio moral verbal são afetadas de forma muito real. A intimidação verbal pode afetar a sua auto-imagem, e afetar alguém de forma emocional e psicológica. Este tipo de assédio moral pode levar à baixa auto-estima, assim como a depressão e outros problemas. Ele pode agravar os problemas que a vítima já pode estar tendo em casa ou em outros lugares. Em alguns casos, intimidação verbal pode chegar a um ponto onde a vítima está tão deprimida e quer escapar deste mal, que ele ou ela pode se voltar para o abuso de substâncias ou, em alguns casos extremos, o suicídio. No final, as palavras têm um poder muito grande, e as realidades de assédio moral verbal podem ter consequências também no físico, mesmo que o agressor nunca coloque um dedo sobre a vítima.

Ainda para o autor, a intimidação verbal pode ser difícil de ser detectada pois nenhum dano físico ocorre e a vítima normalmente fica calada.

### **3.1.2 Assédio moral psicológico**

Para Constantini (2004) leciona que o “assédio moral psicológico é aquela tortura, sutil, em nível moral, agressivo verbal, intimidação. O agressor geralmente é cruel e dissimulado, de forma a fazer com que os outros pensem que a vítima é que é a culpada”.

Dentre as formas de assédio moral psicológico e moral Silva (2010) cita: irritar, humilhar e ridicularizar, excluir, isolar, ignorar, desprezar ou fazer pouco caso, discriminar, aterrorizar e ameaçar, chantagear e intimidar, tyrannizar, dominar, perseguir, difamar, fazer intrigas, fofocas e mexericos.

### **3.1.3 Assédio moral virtual**

Assédio moral virtual ou e-mail (assédio moral eletrônico) é uma dura realidade do nosso mundo atual. Ele se espalhou rapidamente mantendo alguns passos à frente de quaisquer outros que a tecnologia da informação (TI) ou os peritos podem evocar como um remédio.

Nos dizeres de Constantini (2004), na maioria das vezes o assédio moral virtual se dá pela recepção de e-mails ofensivos, abusivos, ameaçadores ou simplesmente irritantes e mensagens nos celulares. Ainda segundo o autor os usuários da tecnologia, muitas vezes são deixados expostos. “Eles compartilham suas identificações, e-mail e informações pessoais

livremente, e, por vezes, esta confiança é explorada e se tornam vítimas de fraude e intimidação. É tão fácil criar uma identidade falsa e fingir ser alguém que você não é.

Fácil de usar o software de edição de fotos tornou simples para alterar imagens perfeitamente inocentes para as ofensivas e postá-las *online* para o mundo inteiro ver. As mulheres jovens estão cada vez mais sendo vítimas deste tipo de assédio moral.

Já os jornais têm trazido uma série de informação sobre as consequências infelizes desses enganos *online*.

Segundo Silva (2010, p.24):

Os avanços tecnológicos também influenciam esse fenômeno típico das interações humanas. Com isso novas formas de assédio moral surgiram através da utilização de aparelhos e equipamentos de comunicação (celular e Internet), que são capazes de difundir, de maneira avassaladora, calúnias e maledicências. Essa forma de assédio moral é conhecida como ciberassédio moral.

Não importa a forma com que se pratica o assédio moral, mas o fato do mesmo ser praticado em locais de trabalho, e cada dia que passa a incidência tem sido maior. É preciso mudar este quadro com urgência.

### 3.2 Como se caracteriza o assédio moral

O assédio moral muitas vezes é de difícil comprovação, sendo que o mesmo ocorre de forma discreta, fazendo com que a vítima se desestabilize e perca a auto estima.

Segundo Menezes (2002, p. 34):

A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções.

Vários Tribunais Regionais do Trabalho, em suas ementas de julgados identificaram condutas lesivas que se relacionam com o assédio moral, onde destacam-se:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT,

art. 2º, caput) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/88, art. 5º, incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória. (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 01761-2005-092-03-00/3, rel. Antônio Gomes de Vasconcelos – 09/08/2006)<sup>5</sup>.

### 3.3 Classificação do assédio moral

Para Menezes (2002, p.78), há três tipos de assédio moral: “o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal ou o assédio misto”. Para o autor “o assédio vertical é o que ocorre com pessoas de níveis hierárquicos diferentes, onde há uma relação de subordinação. Por se tratar de desigualdade entre as pessoas envolvidas é o mais comum”.

É chamado de vertical descendente quando praticado por um superior para atingir seu subordinado.

Segundo Menezes (2002, p.81):

O fenômeno vertical caracteriza-se por relações autoritárias, desumanas e aéticas, nas quais predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade. Esse tipo de assédio é praticado por parte de empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, assim como qualquer outro superior hierárquico que receba a delegação do poder de comando. O assédio cometido pelo empregador é o mais corriqueiro, porém, não tão raras as vezes que também poderá ser cometido pelo superior hierárquico, com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, referente ao seu cargo ou desempenho do mesmo.

Observa-se, porém, que não importa se o dano é causado pelo empregador ou por um superior hierárquico, há uma falta de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador, o que fere a legislação e descumpra a obrigação contratual.

Já no caso do assédio moral ser praticado por um trabalhador hierarquicamente inferior contra seu superior o mesmo denomina-se vertical ascendente.

Na maioria dos casos este tipo de assédio ocorre quando o superior utiliza uma postura autoritária e arrogante, exigindo de seus comandados uma postura de competitividade e rivalidade.

O assédio horizontal, segundo Menezes (2002, p.94), trata-se de assédio moral cometido “por colega de serviço para atingir outro colega de serviço, que se manifesta através

---

<sup>5</sup>[www.ambitojuridico.com.br/pdfsGerados/artigos/5140.pdf](https://www.ambitojuridico.com.br/pdfsGerados/artigos/5140.pdf)[https://www.google.com.br/#q=+\(TRT+%E2%80%93+3%C2%AA+Regi%C3%A3o%2C+3%C2%AA+T.+RO+01761-2005-092-03-00%2F3%2C+rel.+Ant%C3%B4nio+Gomes+de+Vasconcelos+%E2%80%93+09%2F08%2F2006\).](https://www.google.com.br/#q=+(TRT+%E2%80%93+3%C2%AA+Regi%C3%A3o%2C+3%C2%AA+T.+RO+01761-2005-092-03-00%2F3%2C+rel.+Ant%C3%B4nio+Gomes+de+Vasconcelos+%E2%80%93+09%2F08%2F2006).)

de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, dentre outras, podendo ser resultante de conflitos interpessoais ou competitividade/rivalidade para alcançar determinada meta”.

Nestes casos pode o assediante ser processado por perdas e danos, uma vez que possui uma conduta ilícita e fora dos padrões sociais.

Para Menezes (2002, p. 95) o assédio moral misto “exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima”. O assediado é atingido de forma sistemática, sendo muitas vezes insuportável continuar no emprego e conviver com as pessoas ali presentes.

#### 4 Perdas para o colaborador e para as empresas em caso de assédio moral

Segundo Oliveira (2001), “o assédio moral afeta diretamente a saúde do empregado, além de levar problemas para a sociedade, uma vez que muitos são conduzidos ao desemprego”. A vítima passa a ser custeada pelo Estado, através de benefícios previdenciários. Durante o período em que se encontrar trabalhando gerará prejuízos para a própria organização, uma vez que terá queda na produtividade, não conseguirá trabalhar em equipe e resultará em *déficit* para o empregador.

Os custos operacionais da empresa serão afetados diretamente devido à baixa produtividade advinda de tal fato, onde os erros na execução dos serviços serão notados, devido à falta de concentração e motivação. Os reflexos logo chegarão à área produtiva da empresa.

As vítimas de assédio moral apresentarão alguns sintomas, segundo Oliveira (2001, p. 34):

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão. Dentre as causas que geram a conduta assediante, podemos mencionar várias: deficiências na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

Em alguns casos chega ao extremo dos trabalhadores se verem impossibilitados de exercerem seu direito de trabalhar, uma vez que se encontram à mercê de verdadeiros ditadores.

Desta forma, conforme Oliveira (2001, p.49), com o passar do tempo o indivíduo perde o equilíbrio físico e psicológico, além da auto estima, a qual é tolhida devido às humilhações por que passa. A pressão chega a ser tanta que até mesmo as relações pessoais são afetadas. Quando se afasta do trabalho e retorna o indivíduo se depara novamente com o agressor, que agora encontra-se mais forte, deixando-o até mesmo sem lugar para ficar.

Agressivos, apáticos, negligentes, preguiçosos, lerdos são rótulos comuns nesse tipo de fenômeno. Com sua auto estima fragilizada, passa a utilizar drogas lícitas ou não, como por exemplo o álcool, as quais passam a fazer parte de sua vida, deixando o indivíduo muitas vezes sem condições de recuperação. Então, como estabelecer umnexo causal entre o assédio moral e as doenças dos trabalhadores?

#### 4.1 O nexu causal

O estabelecimento do nexu causal encontra respaldo na lei, através da Resolução 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina (CFM):

Para o estabelecimento do nexu entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalho, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: - A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexu causal; - O estudo do local do trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Diante do exposto, é fácil estabelecer a relação causal entre o assédio moral e as doenças psicológicas e físicas, que possam vir a fazer parte da vida do trabalhador que sofre assédio moral.

Segundo leciona Oliveira (2001) a resolução dispõe que deve-se levar em conta “o depoimento e a experiência dos trabalhadores” para que assim possa estabelecer o nexu causal, todavia é bom esclarecer que hodiernamente, devido à enorme competitividade e falta de emprego muitos colegas de trabalho talvez não queiram se expor sendo testemunhas do que ocorreu em seu ambiente de trabalho, por receio de perder o próprio emprego. Contudo, é necessário que todos se conscientizem da importância de delatar o agressor, para que isso também não ocorra com eles próprios.

## 5 Consequências jurídicas do assédio moral

Segundo Delgado (2006, p.53) no Brasil diversos municípios já têm leis que coíbem o assédio moral, porém, “especificamente na Administração Pública, como os municípios de Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Iracemápolis, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Cascavel, Natal e Jaboticabal”.

Em São Paulo os servidores públicos municipais estão amparados pela Municipal n. 13.288/02, a qual diz que:

Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Outros estados que regulamentaram o assédio moral em leis são, segundo Delgado (2006): “Rio de Janeiro, Sergipe, Rio Grande do Sul, Paraná e Bahia”.

O Projeto de Lei n. 4.742/01<sup>6</sup>, da autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, o qual estabelece o art. 146-A no Código Penal, com a seguinte redação: "Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral". Fixa pena de detenção de três meses a um ano, além da multa.

Abaixo, três decisões judiciais, mais precisamente acórdãos, a respeito de pedidos de reparação por assédio moral:

Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de

---

<sup>6</sup> <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>

dignidade do empregado. Recurso improvido" (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia).<sup>7</sup>

I – Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como, 'dançar a dança da boquinha da garrafa', àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo 'diferente' do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88. (Recurso provido)...” (TRT – 17ª R – RO n. 1294.2002.007.17.00.9 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionísio).<sup>8</sup>

Dano moral – Empregado submetido a constrangimentos e agressão física, em decorrência de sua orientação sexual, praticados por empregados outros no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada – Imputabilidade de culpa ao empregador. Se a prova colhida nos autos revela, inequivocamente, que o autor sofrera no ambiente de trabalho discriminação, agressões verbais e mesmo físicas por sua orientação homossexual, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte de seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitassem contato para com ele, não poderia permitir a materialização de comportamento discriminatório grave para com o autor, e menos ainda omitir-se diante de agressão física sofrida pelo reclamante no ambiente de trabalho; mormente se esta agressão fora presenciada por agentes de segurança do reclamado, os quais não esboçaram qualquer tentativa de coibi-la. Se o reclamante, como empregado do demandado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho, deboches e até chega a sofrer agressão física, e se delas tem pleno conhecimento a gerência constituída pelo empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante (CCB então vigente, art. 159 c/c art. 5º, X, da CF). Sendo o empregador pessoa jurídica (e não física), por óbvio os atos de violação a direitos alheios imputáveis a ele serão necessariamente praticados, em sentido físico, pelos obreiros e dirigentes que integram seus quadros. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido" (TRT – 10ª R – 3ª T – RO n. 919/2002.005.10.00-0 – Rel. Paulo Henrique Blair – DJDF 23.5.2003 – p. 51).<sup>9</sup>

Segundo Delgado (2006), embora o assédio moral já exista há muito tempo, somente nos últimos anos, “devido à globalização e à produção capitalista, onde existe uma grande

<sup>7</sup> <http://www.ebah.com.br/content/ABAAACh0AG/assedio-moral-no-trabalho?part=3>

<sup>8</sup> <http://jus.com.br/artigos/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral>

<sup>9</sup> <http://www.search.ask.com/web?o=100000027cr&gct=kwd&q=j%28TRT+%E2%80%93+10%C2%AA+R+%E2%80%93+3%C2%AA+T+%E2%80%93+S+n.+919%2F2002.005.10.00-0+%E2%80%93+Rel.+Paulo+Henrique+Blair+%E2%80%93+DJDF+23.5.2003+%E2%80%93+p.+51%29.&tp=6&ots=1386643254533>

competitividade por parte das empresas, as quais visam somente o lucro, é que o mesmo tomou vulto”.

Em diversas áreas e principalmente no Direito estudiosos têm contribuído de forma expressiva para a identificação e coibição do assédio moral nas empresas, fixando normas legais em relação ao assediador bem como demonstrando a maneira como se deve coibir este tipo de prática nas empresas.

Segundo Delgado (2006), devido às muitas consequências jurídicas que o assédio moral gera, inclusive com a possibilidade de ocorrência de dano moral, onde o empregador se vê obrigado a reparar o dano pecuniariamente, “alguns estados e municípios já possuem legislação específica ou projetos de leis objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal”.

A Lei 9.029/95<sup>10</sup> pode ser aplicada dependendo do comportamento do empregador ou seu preposto em relação ao trabalhador, sendo que esta lei proíbe a adoção de qualquer tipo de prática discriminatória, além de limitar a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, fundada nas práticas discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula, com sua consequente reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º, incs. I e II, da precitada lei).

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

O assédio moral pode também acarretar dano material, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além, é claro, de atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, a sua auto-estima, a sua boa-fama, a sua imagem, e principalmente, a sua dignidade e a sua honra.

---

<sup>10</sup> [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8837](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8837)

O assédio moral, ato ilícito que é, provoca, sem dúvida alguma, dano moral, onde deve haver a reparação pecuniária, uma vez que fere diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de denegrir sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, transformando em quase insuportável a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

A honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação.

Segundo Delgado (2006), além dos efeitos danosos na vida da vítima e das conseqüências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, “há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira”, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

## 6 Considerações finais

O assédio moral, embora seja um fenômeno social antigo, apenas teve seu reconhecimento recentemente, devendo o mesmo no que diz respeito à sua caracterização jurídica ser observado de forma cautelosa. Primeiramente necessário se faz uma comprovação da natureza psicológica do dano causado pelo assédio moral, e a relação do mesmo com uma doença psíquico-emocional, a qual deverá ser levada a termo após uma avaliação médica ou psicológica, onde se verifique o dano e o nexos causal relacionado ao ambiente de trabalho da vítima.

O Brasil, ao contrário de alguns países, não possui norma trabalhista específica para coibir a prática do assédio moral, porém há projetos de lei federal em andamento e em algumas cidades e estados já existem leis e decretos que coíbem tal prática.

Há estatísticas nacionais e internacionais que comprovam a importância de se trabalhar a saúde mental e os valores inerentes à dignidade da pessoa humana, uma vez que o capital humano tornou-se o principal ativo econômico de uma empresa.

O tema abordado é de grande importância, considerando que a violência moral está cada vez maior e tomando formas variadas em todos os setores de trabalho. Consequência disso é o atual estágio da economia mundial influenciada pela universalização e pelo neoliberalismo, com forte repercussão no aumento do desemprego.

Ainda sabendo da existência do assédio moral nas empresas, nota-se certa conivência por parte dos empregados, os quais, devido ao medo de perderem seus empregos simplesmente cruzam os braços e fingem não ver a situação daqueles que sofrem assédio moral e não sabem como lidar com ele.

É preciso ter em mente que o assédio moral é indenizável, permitindo a legislação vigente que o Poder Judiciário aprecie a matéria e indenize a vítima de assédio moral, desta forma este trabalho é de suma importância para o esclarecimento a classe de trabalhadores e à sociedade em geral das questões relativas ao tema.

### Referências

BRASIL, **Combate à discriminação nas relações de trabalho**, lei n. 9029 de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da União, Brasília, 13 de abril de 1995. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artig\\_oleitura&artigo\\_id=8837](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artig_oleitura&artigo_id=8837) Acesso em: 25 de set. 2013

\_\_\_\_\_, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943. *IN* \_\_\_\_\_ **Vade Mecum** 10º ed. São Paulo. P. 711- 780

\_\_\_\_\_, **Código Civil (2002)**, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Diário Oficial da União, Brasília, 10 de janeiro de 2002. *IN* \_\_\_\_\_ **Vade Mecum** 10º ed. São Paulo. p. 146-257.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. Assédio Moral- Contrato de Inação. **Indenização por dano moral**. nº 1315.2000.0017.00-1. Rel. Exmo. Sônia das Dores Dionísia. Tribunal de Justiça do estado de São Paulo, Brasília, DF, 06 de set. de 2011. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAACH0AG/assedio-moral-no-trabalho?part=3> . Acesso em: 13 de set. de 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho. Desvirtuamento- Violação moral do empregado. **Assédio Moral- Indenização**. nº 1294.2002.007.1700-9. Rel. Exma. Sônia das Dores Dionísia. Tribunal de Justiça do estado de São Paulo, Brasília, DF, 17 de out. de 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral> . Acesso em: 13 de set. de 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho. Empregado submetido a constrangimentos e agressão física. **Assédio Moral- Indenização**. nº 919.2002.005.10.00-0. Rel. Exmo. Paulo Henrique Blair . Tribunal de Justiça do estado de São Paulo, Brasília, DF, 24 de jul. de 2011. Disponível em: <http://www.search.ask.com/web?o=100000027cr&gct=kwd&q=j%28TRT+%E2%80%93+10%C2%AA+R+%E2%80%93+3%C2%AA+T+%E2%80%93+S+n.+919%2F2002.005.10.000+%E2%80%93+Rel.+Paulo+Henrique+Blair+%E2%80%93+DJDF+23.5.2003+%E2%80%93+p.+51%29.&tpr=6&ots=1386643254533> . Acesso em: 13 de set. de 2013.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução n. 1488 de 06 e março de 1998. Brasília 11 de set. de 1998. *In* \_\_\_\_\_ **Código de Ética Médica**. 3º ed. 145p.

CONTANTINI, Alessandro. **Bullying, como combatê-lo?:** prevenir e enfrentar a violência entre jovens. São Paulo: Itália Nova Editora, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006 p.53.

FERREIRA, Assédio Moral no Ambiente de trabalho. **Âmbito jurídico**. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1452](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452)>. Acesso em: 25 set. 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003 p.38.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006 .

\_\_\_\_\_, **Mal estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JESUS, Damásio E. de. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002 p.25 v. 4.

LIMA, Maurício Pessoa. O Trabalho em condições Análogas à de escravo. Fórum Mundial. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/brasil/documentos/trabalhoescravofsm.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/trabalhoescravofsm.pdf) > . Acesso em: 24 de set de 2013.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **O assédio sexual e o dano moral**. Revista Gênese. Curitiba: Gênese , set. 2001. 287p.

SÃO PAULO. **Prática de assédio moral nas dependências públicas** Lei n. 13228 de 10 de janeiro de 2002. Câmara Municipal, São Paulo, 17 de dezembro de 2001. In \_\_\_\_\_ **Vade Mecum Saraiva** 13° Ed. São Paulo. p. 1742- 1751.

SILVA, Américo Luis Martins da. **Dano moral e sua reparação civil**. São Paulo: RT, 2002. 97 p.