

## *Assédio Moral na Relação de Trabalho*

*Aluna: Lílian Bianchi*

*Professora Orientadora: Helaine Bressan de Mendonça.*

Sumário: 1.1-Introdução; 1.2-Assédio Moral no Trabalho;. 1.3 - Tipos de Assédio Moral, 1.4- Efeitos do Assédio Moral; 1.5- A dificuldade da prova; 1.6 Conseqüências do Assédio Moral para Empresa; 1.7 - Conseqüências do Assédio Moral para o Trabalhador e Família, 1.8-Conseqüências do Assédio Moral para Estado e Sociedade, 1.9 - Diferença entre Assédio Moral e Assédio Sexual; 2 - Assédio moral na Legislação Esparsa, 2.1 – Conclusão.

Palavra Chave: Dignidade da Pessoa Humana, Assédio, Depressão, Suicídio, Irritabilidade, Baixa produtividade, Mobbing.

### **RESUMO**

O presente artigo busca acrescer acerca do tema assédio moral no trabalho, sob o enfoque dos direitos humanos e fundamentais e da dignidade da pessoa humana, apresentando-se uma amplitude que vai muito além de conflito individualmente

analisado na justiça do trabalho, e cujas vítimas não é apenas o trabalhador, mas sua família, a própria empresa onde trabalha sociedade e Estado. As consequência do Assédio Moral no Trabalho trazem além de consequências econômicas, consequências danosas à saúde do trabalhador, e coloca em xeque a efetividade das normas fundamentais concernentes ao trabalhador, como saúde, lazer, trabalho, felicidade, família.

## INTRODUÇÃO

A construção da declaração universal dos direitos humano de 1948 introduziu uma concepção contemporânea de direitos humanos, notadamente caracterizados pela universalidade, indivizibilidade e interdependência destes direitos.

O assédio moral vem sendo identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho e, por consequência dos direitos humanos e fundamentais. Há uma conexão entre o assédio moral e os princípios de liberdade, igualdade e fraternidade.

Faz-se necessário, portanto, que se estabeleçam limite para exercício do poder de direção, sempre em consonância com os direitos fundamentais de liberdade e de personalidade do empregado buscando a interpretação no sentido de que a pratica do assedio moral pelas empresas não pode ser considerada como consequência natural ou até mesmo necessária das leis do mercado econômico competitivo e globalizado, pois entender de modo diverso é aceitar a violação dos direitos.

### 1.2 Assédio Moral no trabalho: O que é assédio moral no trabalho?

**È um comportamento contínuo, reiterado de perseguições, isolamentos, humilhações, uma ação prolongada que vão desgastando o relacionamento no trabalho, levando a pessoa à baixa estima colocada em ostracismo, ao constrangimento, exposições repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, causando nela alguns danos físicos e psíquicos. Juiz da 39º Vara do Trabalho de Belo Horizonte, M.M Doutor Fernando Rios Neto, fala sobre assédio moral no trabalho - Matéria Bom Dia Minas. 17/08/2010.**

Por não existir uma previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico, cuidara a doutrina e a jurisprudência de estabelecer uma conceituação para esse fenômeno social, que é de grande relevância para o Direito. A psicóloga Marie-France Hirigoyen, que realizou pesquisa detalhada sobre o tema, conceitua o assédio moral como: *“Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.*Hirigoys, Marie-France *Redefinindo o Assédio Moral*, 2º edição, Rio de Janeiro, 2005.Página 34-35

O conceito em tela faz nascer à construção de um conceito jurídico, que apesar de ser um fator externo, consubstancia-se como um ato perverso, que produz como resultado um inevitável sofrimento à dignidade da pessoa em seus mais íntimos sentimentos.

### **1.3 Tipos de Assédio Moral**

Segundo José Affonso Dellegrave Neto, em seu livro responsabilidade civil no direito do trabalho, pagina 271, o assédio moral no trabalho é caracterizado de quatro formas: vertical descendente ou ascendente, horizontal, estratégico e organizacional.

O assédio moral ascendente é praticado pelo superior hierárquico, acontece com maior frequência, já o assédio moral vertical ocorre durante a execução do contrato de trabalho, quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, por um superior hierárquico em face do empregado, ou até mesmo pela direção da empresa.

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando empregados assediam o superior hierárquico. É de rara ocorrência e pode acontecer em empresas com grupos de subordinados mais velhos submetidos à chefia de pessoas mais jovens, com o intuito de distanciá-lo superior. Também pode se verificar quando o chefe vem de fora e o seu estilo e os seus métodos são rejeitados pelo grupo.

O assédio estratégico é aquele idealizado pela empresa com o intuito de afastar pessoas de seus quadros, para reduzir despesas ou incorporar outros talentos. Tem sido muito usado nos últimos anos por instituições financeiras.

O assédio moral organizacional é tido como “técnica gerencial” por meio da qual os empregados são conduzidos ao limite de sua produtividade por força de ameaça, que incluem a humilhação e a ridicularização em público e até a despedida. Trata-se de política institucional para incremento dos lucros, em prejuízo à dignidade humana dos trabalhadores.

José Affonso Dallegrave Neto em sua obra intitulada RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO, diz que:

*O Assédio Moral enquanto mobbing tem como objetivo a exclusão da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a estigmatizando-a perante o grupo, no assédio moral organizacional o que se visa é a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa. O que ambas as figuras tem em comum é a ofensa aos direitos fundamentais do cidadão e a caracterização de dano moral decorrente de insistentes métodos espúrios do empregador 2010, 4 edição. São Paulo, pagina271.*

#### **1.4-Efeitos do Assédio Moral**

Os trágicos efeitos do assédio moral são extensos, chegam a comprometer a saúde do trabalhador, que apresenta, segundo as pesquisas, desde sintomas físicos, que incluem dores generalizadas, entre outros males, até sintomas psíquicos importantes, com destaque para os distúrbios do sono, depressão, síndrome do pânico e as idéias suicidas.

Alice Monteiro de Barros escrevem sua obra a seguinte assertiva:

Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi-la a demissão, ao desemprego e a dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são também sujeitas a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas 2009, página 935..

#### **1.5 A dificuldade da prova**

A dificuldade da prova ou também como é sabido no mundo jurídico como o ônus da prova, são os fatos controvertidos. Ao juiz é dada a regra jurídica apta a reger a espécie e com isto fazer cessar a controvérsia, como proclama uma velha e conhecida síntese: “*Dá-me o fato e te darei o direito*”.

Ao magistrado são dadas as provas a fim de que, valendo-se do sistema da persuasão racional, ou também o livre conhecimento motivado, profira a decisão final, como descreve o artigo 131 do Código de Processo Civil. Simplesmente a mera alegação, desacompanhada de prova, é insuficiente para formar a convicção do juiz, é necessário haver existência do fato apontado como suporte da pretensão.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) contém dispositivo único a respeito, qual seja o art. 818, com a seguinte redação: “*a prova das alegações incumbe a parte que as fizer*”. Trata-se de regra de manifesta insuficiência, o que também determina a aplicação do art. 333 do CPC, que prescreve:

O ônus da prova incube:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditiva, modificativa ou extintiva do direito do autor

Ao autor cumpre provar o fato constitutivo de seu direito, ou seja, aquele fato apto a gerar o direito pretendido e que, uma vez demonstrado, determinará a procedência do pedido. Por fatos constitutivos se entende os que têm a eficácia jurídica de dar vida, de fazer nascer, de constituir a relação jurídica e geralmente, também a função de identificar os seus elementos. Temos um exemplo clássico um empréstimo uma compra e venda uma sucessão.

O réu por sua vez, tem o encargo de provar eventual fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, em sua defesa. Quanto aos fatos impeditivos são aqueles que representam obstáculo a um ou alguns dos efeitos que naturalmente decorreriam da relação jurídica. Na seara trabalhista, apresenta-se como exemplo, a hipótese em que o trabalhador, na petição inicial, afirma que trabalhou para o réu, na condição de empregado, postulando os direitos próprios desta condição. O demandado, na defesa, admite a prestação laboral, aduzindo, entretanto, que esta aconteceu na condição de trabalho autônomo. Trata-se, portanto, de fato impeditivo do

direito do autor, na medida em que este postula verbas próprias da relação de emprego, do que decorre a atribuição do ônus da prova ao réu.

Fatos modificativos são aqueles que, sem excluir ou impedir a relação jurídica, a qual são posteriores, tem a eficácia de modificá-la. Aponta-se como exemplo o eventual pedido de indenização de férias formulado pelo trabalhador, em razão da falta de concessão e pagamento, admitindo o réu o fato, como a ressalva de que o autor teria direito há apenas vinte e quatro dias, em razão de ter faltado injustificadamente ao trabalho por quatorze dias (CLT, art. 130, II).

Fatos extintivos são aqueles aptos a fazer cessar a relação jurídica e a conseqüente expectativa de um bem, o que se verifica, por exemplo, na situação em que o autor requer o pagamento de horas extras e o réu admite o labor em sobre jornada, afirmando, entretanto, que efetuou o pagamento.

Assim vale ressaltar que alegando o autor, na petição inicial, que fato foi alvo desta prática, segue-se, como conseqüência, a necessidade de provar o fato constitutivo de seu direito.

## **1.6 Conseqüências do Assédio Moral para Empresa**

O assédio moral interfere diretamente na vida do trabalhador, compromete seu desempenho profissional, ocasionando danos gravíssimos à sua saúde física e mental, evoluindo para a incapacidade laborativa, ou ainda para a morte do trabalhador.

Quanto mais desestruturada, desorganizada e hierarquizada for à empresa ou a organização de trabalho, tende a aumentar gerandoum mal que se alastra e desestimula a vítima e os seus colegas de trabalho, afetando a produção da empresa, e trazendo prejuízos econômicos, além dos prejuízos por indenizações em ações trabalhistas. È importante que a empresa implante um programa de prevenção do assédio moral adote medidas de punição, responsabilize as hierarquias, eduque as pessoas, além de desenvolver programas de qualidade de vida, a empresa deveter um espaço de confiança para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas através do preparo dos RH(s), abrindo oportunidades de denúncias anônimas dentro da empresa, não com o objetivo

de punir alguém, mas com o objetivo de treinamento e palestras, a fim de que isto ocorra. Sendo assim, necessário que a empresa invista, uma vez que é sua responsabilidade garantir a segurança do trabalhador tanto no aspecto físico como o psicológico, enfatizando que a empresa só tem a ganhar com tal investimento.

### **1.7 Conseqüências do Assédio Moral para o Trabalhador e Família,**

O sofrimento do trabalhador chega ao ponto de tamanha dificuldade, que pode leva-lo a perder o emprego e a vida, afetando não só a sua vida, mas de toda sua família, uma vez que se torna uma pessoa desestruturada, muitas vezes não consegue mais trabalhar, e nem se divertir ou ter boa convivência familiar.

Neste particular temos que é de base constitucional encontrando arrimo na ordem jurídica internacional a preocupação com a dignidade do homem. Busca-se a vida em condições dignas, estendido o conteúdo desta dignidade a todos os campos da vida. Assim o que é um direito fundamental garantido pela CF de 88 é violado, pois não terá saúde, lazer, e sua família, muitas vezes é desconstituída.

Vale ressaltar que a doutrina dos direitos humanos surgiu a partir da necessidade de proteger o homem em face dos arbítrios cometidos pelo Estado. Conseqüentemente não se é permitido que se faça dentro de um ambiente de trabalho.

### **1.8 Conseqüências do Assédio Moral para Estado e Sociedade**

Perda da efetividade dos direitos fundamentais, uma vez que por mais que o Estado interfira nas relações de trabalho e garantem a tutela jurídica da vítima assediada, as indenizações por maior que sejam não conseguem fazer com que o trabalhador volte ao estado quo antes, uma vez que se trata apenas de uma reparação, mas um dano psicológico é incurável, pois quando não leva a vítima à morte, por depressões e até síndrome do pânico, que podem também ser conseqüências do assédio, psicologicamente traz às vítimas grandes desgastes através de suas lembranças, com isto o estado Democrático de Direito e seus direitos fundamentais são violados, e

pouco eficazes, e uma vez que isto ocorra, toda sociedade se torna vítima da lesão, seja de forma direta, porque sofre as conseqüências do assédio por ser vítima ou ter vínculos com a vítima, e da forma indireta, por sofrer com a fragilidade do poder estatal nas garantias dos direitos sociais. Além é claro das conseqüências econômicas, uma vez que são inúmeras, tendo o estado que movimentar a máquina judiciária e arcar com os benefícios previdenciários que podem variar de afastamento a aposentadorias, dependendo é claro, de qual foi o grau da conseqüência deste assédio.

### **1.9 Diferenças entre Assédio Moral e Assédio Sexual.**

Ambos se traduzem em comportamentos, atos, palavras, gestos ou escritos que tornam o meio ambiente do trabalho hostil, degradante e insuportável, ocorrendo na pessoa que está sendo vítima, medo, angústia e grandes tensões psicológicas.

O nosso ordenamento jurídico através da Lei 10.244/91, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro o artigo 216-A, vem tratar do assédio sexual. O Assédio moral é mais comum nas relações de trabalho, mas ainda não está recepcionado em lei.

A crucial diferença entre as duas espécies está na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano, todavia não há que se confundir as duas condutas lesivas, outro ponto distintivo é que o assédio sexual importa em uma conduta de sedução, ao passo que o assédio moral a violência se instala paulatinamente, ocasionando à vítima um processo de dano à saúde física e/ou mental, ocorre na maioria das vezes silenciosamente

### **2 - Assédio moral na legislação esparsa,**

Na Espanha, na Itália e na Alemanha não há disciplina legal específica para o assédio moral laboral, a jurisprudência é que vem dando resposta às questões.

Na França, a denominada Lei de Modernização Social, de 17 de janeiro de 2002, alterada por lei de 3 de janeiro de 2003, disciplinou o assédio moral, individual e coletivo,

tipificado como crime, no artigo 122-49 do Código Penal, sujeito à sanção de prisão e multa.

Na Suécia, a Lei Básica de Prevenção de Riscos, de 1993, contém normas em especial de prevenção ao assédio moral.

Na Grã-Bretanha, Ato de 1997 disciplina a conduta prevendo, inclusive, pena de prisão até seis meses e multa.

Na Argentina não há legislação federal sobre o tema, mas legislação provincial.

No Chile não está tipificado o assédio moral para fins previdenciários, doença ou acidente do trabalho que devem ser combatidos pela empresa, com a utilização dos meios para a adoção das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador; cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho; prestação de informações pormenorizadas, às autoridades competentes, dos riscos da operação a executar e do produto a manipular; bem como se sujeitar à fiscalização do Ministério da Previdência e Assistência Social e dos sindicatos obreiros, nos termos do art. 19, parágrafos, e seguintes, da Lei nº 8.213/1991. É possível inserir, na previsão legal, hipóteses de assédio moral. Destaca-se a existência de cláusulas em convenções e acordos coletivos de trabalho dispendo sobre prevenção à prática de assédio moral nas dependências das empresas. No direito comparado, também, a ausência de disciplina legal não tem impedido a jurisprudência de, com fundamento nos princípios constitucionais e normas gerais, enquadrar como assédio moral condutas da natureza da que aqui estamos a tratar, impondo as punições correspondentes.

O assédio moral apesar de ainda ser desconhecido pela maioria dos trabalhadores, o nosso ordenamento jurídico tende a responsabilizar o assediado em relação aos seus servidores.

O Rio de Janeiro foi o primeiro e, até então, o único Estado brasileiro a aprovar uma lei sobre o assédio moral e vigorar. A lei nº 3291/2002, vem tratar da vedação expressa de assédio moral no âmbito da Administração Pública estadual em geral.

A Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo aprovou, em 2002, projeto de lei de autoria do Deputado Antonio Mentor, versando sobre o fenômeno na Administração Pública Estadual. Entretanto, o Governador do Estado à época vetou o

referido projeto de lei, sob o fundamento de ser inconstitucional, visto que, em se tratando de assunto de interesse ao funcionalismo público, a iniciativa de lei deveria ter sido do Executivo e não do Legislativo.

Não há uma estatística sobre o número de ações referentes a assédio moral, segundo o setor de distribuição de feitos da primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

O artigo 1º, inciso III e IV, da Constituição Da República, estabelece a base da tutela constitucional em relação à prática do assédio moral, em virtude de considerar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, o artigo 5º, inciso V e X, também da CRFB diz ser invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização por danos moral e material decorrente da sua violação.

Por fim, vale ressaltar que inúmeros projetos tramitam no âmbito federal, apresentando o assédio moral dentro de vários aspectos, mas que pro enquanto somente estes três dispositivos mencionados são a base da proteção constitucional a ser analisada ao combate do assédio moral.

## **CONCLUSÃO**

O assédio moral apesar de não encontrar previsão específica em nosso ordenamento jurídico, consiste em inequívoca violação das obrigações inerentes a obrigação do contrato de trabalho, que pode vir a acarretar a resolução contratual, como elencado nos artigos 482 e 483 da CLT.

É conduta atentatória a dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho que constituem fundamentos da República Federativa do Brasil.

A sua prática, além de ofender direitos fundamentais da vítima, contamina o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, afetando a produtividade e o índice de acidentes do trabalho.

O resgate e a valorização do ambiente profissional devem ser vistos como elementos indispensáveis a modernização das relações de trabalho.

Sem a pretensão de esgotar todos os importantes aspectos relacionados a este instigante assunto, o presente artigo teve por escopo proceder a uma rápida análise do tema dentro do contexto do ordenamento jurídico pátrio buscando delinear as principais características inerentes a esta conduta abusiva bem como explicitar os diversos mecanismos de tutela disponíveis para a vítima. Portanto seja através de leis ou medidas preventivas, o assédio moral, encontra-se presente na vida de muitos trabalhadores, ferindo a integridade física e/ou psíquica dos mesmos e colocando em perigo a sua conduta profissional, o que tem provocado discussões entre profissionais de diversas áreas como psicólogos, médicos, advogados e administradores. Tal fato agrava-se mais adiante da atual cultura competitiva em que todos procuram vencer a qualquer custo e a solidariedade perde espaço para atitudes como o individualismo, a inveja, as perseguições e o clima de terror.

O Brasil ainda carece de uma legislação específica que discipline o assédio moral. Contudo, felizmente, isso não tem inviabilizado o reconhecimento deste fenômeno pelos nossos tribunais, caracterizando-o como conduta tipificadora de ofensas de caráter moral e patrimonial, as quais podem ser objeto de tutela em sede de ações reparatórias.

Nada obstante, as relações existentes no processo produtivo condicionam de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. Assim, calar-se em caso de assédio moral é contribuir para a proliferação deste e para a permanente impunidade dos agressores e como cidadãos todos devem lutar pelo exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.

Acadêmica do 10º período do curso de Direito da Fundação Presidente Antonio Carlos (FUPAC), e-mail: [viverbem21@yahoo.com.br](mailto:viverbem21@yahoo.com.br)

Professora Helaine.....

Bibliografia

Biblioteca Virtua Do Assédio Moral, 2ªEdição

Sites da Internet

Revista Juridica

[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org),

[WWW.Assediomoralnotrabalhoambiente](http://WWW.Assediomoralnotrabalhoambiente)

[www.assediomoral.org/](http://www.assediomoral.org/)

[www.youtube.com](http://www.youtube.com) Juiz fala sobre Assédio Moral

[www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)

[www.aedb.br/seget/artigos08/500\\_Assedio\\_Moral.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos08/500_Assedio_Moral.pdf)

Revista Urutágua – revista acadêmica multidisciplinar- [WWW.uem.br/urutagua/](http://WWW.uem.br/urutagua/)

Acesso em 12/10/2012- Departamento de Ciencias Sociais – Universidade Estadual de Maringá

[www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos..](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos..)

Acesso em 10/10/2012

*Fabio Goulart Vilela ( Procurador do Ministério Público do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro, professor do curso Toga Estudos Jurídicos e especialista em Direito Materiais e Processual do Trabalho pela Universidade Gama Filho – UGF).*

*Rogério N. Renzetti Filho ( Advogado especializado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola de Magistratura do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro – EMATRA e pós-graduando em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas).*

[WWW.danomoralnoambitotrabalhista-algumas](http://WWW.danomoralnoambitotrabalhista-algumas) reflexões.

*Professor Doutor Francisco Pedro Jucá – Professor da Faculdade de Direito UPM –  
Universidade Presbiteriana Mackenzie.*

[www.quimicosunificados.com.br/entrevista](http://www.quimicosunificados.com.br/entrevista) Juiz Mauro Vasni Paroski