

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

EDIONES EHRICH NOGUEIRA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UM ESTUDO DAS SUAS  
CONSEQUÊNCIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO À LUZ DO  
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

SOUSA  
2015

EDIONES EHRICH NOGUEIRA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UM ESTUDO DAS SUAS  
CONSEQUÊNCIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO À LUZ DO  
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Trabalho monográfico apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Geórgia Graziela Aragão de Abrantes

SOUSA

2015

EDIONES EHRICH NOGUEIRA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UM ESTUDO DAS SUAS  
CONSEQUÊNCIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO À LUZ DO  
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Trabalho monográfico apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Geórgia Graziela Aragão de Abrantes

Data de aprovação: 10 de março de 2015

Banca examinadora:

---

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Geórgia Graziela Aragão de Abrantes

---

Examinadora: Prof.<sup>a</sup> Danielle Alves Lucena Lima

---

Examinador: Prof. José Alves Formiga

Aos meus pais.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, por terem compreendido a necessidade de ter um local mais adequado aos estudos, sem o qual, não seria possível a elaboração deste trabalho.

À Maiquinho, Meguinha e Raulzinho por todo amor e companhia dedicados a nossa família.

Aos amigos e amigas da faculdade, pelos bons momentos vividos durante esses anos.

Aos funcionários do CCJS, representados principalmente na figura de Consuelo, sempre prestativa com os alunos.

À minha orientadora, professora Graziela, por dispensar parte de seu exíguo tempo contribuindo na realização deste trabalho.

À todos os demais professores da faculdade, pelos ensinamentos jurídicos, em especial ao Padre Paulo pelas preciosas lições de vida.

*"De tanto ver triunfar as nulidades, de tanto ver prosperar a desonra, de tanto ver crescer a injustiça, de tanto ver agigantarem-se os poderes nas mãos dos maus, o homem chega a desanimar da virtude, a rir-se da honra, a ter vergonha de ser honesto."*

(Rui Barbosa)

## RESUMO

O presente trabalho objetivará o estudo da prática de assédio moral no trabalho. O assédio moral laboral constitui prática tão antiga quanto a própria existência do trabalho humano subordinado. A moderna organização do trabalho, de cunho neoliberal, onde é pregada alta produtividade com baixo custo para que se possa competir no mercado acaba por criar um ambiente propício a prática assediadora. A desvalorização dos valores éticos e morais na sociedade contemporânea também ajudam a explicar o atual contexto social favorável à ocorrência desse fenômeno. Consiste ele na prática de deliberadas ações abusivas que atinjam a dignidade da vítima, visando a exclusão da mesma do ambiente laboral. Foram examinados de forma individualizada todos os elementos caracterizadores do assédio moral, a fim de não confundi-lo com os problemas dele decorrentes ou com práticas similares, destacando-se o assédio sexual. Destacaram-se as consequências negativas do assédio moral, que atingem de forma diferenciada vários atores sociais, como o empregador, a vítima, o empregado assediador e a coletividade. Entre esses efeitos estão a grave violação a dignidade da vítima, afetando todas as esferas da sua vida, quais sejam, pessoal, familiar, social e profissional. O empregador aufere prejuízos financeiros e a sociedade é obrigada a custear os benefícios previdenciários da vítima do assédio. A vítima pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho e o empregado assediador pode ser demitido por justa causa. O assédio também produz consequências de natureza civil, tendo o empregador que pagar indenização a vítima. Verificou-se que, no tocante ao assédio moral, o atual ordenamento jurídico brasileiro não é capaz de assegurar a dignidade do trabalhador, assim fez-se algumas propostas para contribuir a solução do problema. Para realização do trabalho utilizou-se dos métodos de pesquisa dedutivo e exegético-jurídico, por meio de pesquisa bibliográfica em livros, periódicos, leis, reportagens e jurisprudências acerca do tema.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Violência psicológica. Dignidade humana.

## ABSTRACT

This work will aim to study the practice of bullying at work. The labor bullying is as old practice and the very existence of subordinate human labor. The modern organization of work, neoliberal, which is preached high productivity with low cost so that we can compete in the market ends up creating an environment conducive to intrusive practice. The devaluation of ethical and moral values in contemporary society also help to explain the current social context favorable to the occurrence of this phenomenon. It consists in the practice of deliberate abusive actions to achieve the dignity of the victim in order to disqualify the workplace. Individually examined were all characteristic elements of bullying in order to not confuse it with the problems arising or similar practices, with emphasis on sexual harassment. The highlights were the negative consequences of bullying, reaching differently various social actors, as the employer, the victim, the harasser employee and the community. These effects are serious violation of their dignity, affecting all spheres of your life, namely, personal, family, social and professional. The employer receives financial losses and the company is required to pay the pension benefits of the harassment victim. The victim can claim the indirect termination of the employment contract and the harasser employee may be dismissed for cause. Harassment also produces civilian consequences, with the employer to pay compensation to the victim. It was found that, with regard to bullying, the current Brazilian legal system is not capable of ensuring the dignity of the worker, so did forward proposals to help solve the problem. To carry out the work we used the methods of deductive and exegetical and legal research, by means of literature in books, periodicals, laws, reports and case law on the subject.

**Keywords:** Harassment. Psychological violence. Human dignity.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

Art. – Artigo

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CP – Código Penal

CPC – Código de Processo Civil

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO HUMANO</b> .....	14
2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO .....	14
2.2 A DIGNIDADE DO TRABALHADOR .....	18
2.3 OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR .....	20
2.4 MEIO AMBIENTE LABORAL E QUALIDADE DE VIDA DO EMPREGADO .....	21
2.5 ASPECTOS DA MODERNA ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO .....	23
<b>3 GENERALIDADES SOBRE O ASSÉDIO MORAL</b> .....	26
3.1 CONCEITO E DENOMINAÇÃO .....	26
3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES .....	28
3.2.1 O agressor .....	29
3.2.2 A vítima .....	31
3.2.3 Conduta degradante .....	32
3.2.4 Repetição e sistematização da conduta .....	33
3.2.5 Consciência do agente .....	36
3.2.6 Do dano psíquico-emocional .....	37
3.3 ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL .....	38
3.3.1 Estresse profissional .....	38
3.3.2 Conflito intersubjetivo .....	39
3.3.3 Más condições de trabalho .....	39
3.3.4 Agressões pontuais .....	41
3.3.5 Imposições profissionais e o poder de comando .....	41
3.3.6 Assédio sexual .....	42
3.4 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL .....	45
3.4.1 Vertical descendente .....	45
3.4.2 Vertical ascendente .....	46
3.4.3 Horizontal .....	47
3.4.4 Misto .....	48
<b>4 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	49
4.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIADO .....	49
4.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIADOR .....	52
4.2.1 Justa causa .....	52
4.3 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR .....	55
4.3.1 Consequências pecuniárias diretas .....	55
4.3.2 Caracterização da rescisão indireta .....	56

4.4 CONSEQUÊNCIAS PENAIS.....	61
4.5 CONSEQUÊNCIAS PARA A COLETIVIDADE.....	63
4.6 RESPONSABILIDADE CIVIL.....	67
4.6.1 A prova do assédio moral e do dano.....	68
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>72</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano, embora possa ser compreendido como uma relação privada de cunho patrimonial entre o trabalhador e o empregador, deve ser entendida de forma mais ampla. Não obstante tratar-se de uma relação patrimonial, ou seja, um contrato onde o obreiro busca o seu sustento através do trabalho e o empregador busca a produtividade, possui um intrínseco e relevante valor moral e social.

Isso porque o trabalho dignifica o homem. Através dele, o ser humano obtém o sustento próprio e da sua família. É com base no suor de seu rosto que o trabalhador produz bens e serviços úteis para toda a sociedade. Neste ínterim, nada mais necessário e justo ao trabalhador que este labore em ambiente digno e sadio, de modo a preservar a sua integridade psicofísica e, conseqüentemente, a sua dignidade.

No entanto, os valores éticos, morais e econômicos atinentes ao campo trabalhista vem passando por graves modificações, com grande parte da sociedade valorizando muito mais os lucros econômicos do que o ser humano.

Nesse sentido, a moderna organização do trabalho no mundo globalizado, marcada pela busca máxima da produtividade e lucratividade, e a tendência de flexibilização da legislação trabalhista pregada pela ideologia político-econômica neoliberal, têm contribuído como condições propícias a desvalorização do trabalho humano.

As empresas, movidas pela necessidade de adaptação ao novo panorama, vêm assim buscando alternativas para melhorar sua competitividade. A presença dessa competitividade empresarial predatória vem trazendo diversas agruras ao trabalhador, que, sob pena de perda do emprego, de onde obtém seu sustento, acaba sendo obrigado a aceitar laborar em penosas condições.

Assim, exige-se do trabalhador moderno um perfil polivalente, onde deve exercer uma intensa carga de trabalho, via de regra, com funções variadas e complexas.

Esse contexto favorece a prática perversa do assédio moral, pois o empregador, também pressionado pela necessidade de uma produção elevada e de qualidade, ao mesmo tempo com custos reduzidos, lança mão do uso da gestão sob pressão. Assim, através da exigência de metas abusivas e a imposição do medo e da ameaça de demissão, os trabalhadores são oprimidos e maculados em sua dignidade.

Cumpra ressaltar que, apesar de não haver na legislação brasileira uma previsão específica sobre o assédio moral, esse fenômeno não resta completamente desamparado, tendo a doutrina e a jurisprudência encontrado na Constituição Federal de 1988 os princípios aplicáveis.

Nesse ponto, destacam-se os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV). Assim, o conteúdo deste trabalho onde analisar-se-á detalhadamente o assédio moral, terá sempre como norte esses fundamentos da República, mormente a dignidade humana, que como princípio maior da nossa Magna Carta, deve ser observado sempre, em qualquer situação.

Não trata-se o assédio moral simplesmente de uma violência psicológica. É na verdade uma violência psicológica qualificada, onde o agressor atua de modo a destruir mentalmente a vítima, ferindo-a na sua dignidade, para fins de remover do ambiente de trabalho aqueles empregados indesejados.

As consequências do assédio moral são terríveis, tratando-se de uma prática totalmente desumana, que atinge o trabalhador no âmago do seu ser, causando graves danos de ordem pessoal, familiar e profissional. Sendo assim, não apenas encontra-se justificado, como se fazem extremamente necessários os estudos sobre esse tema, a fim de se definir os contornos jurídicos do assédio moral.

Neste diapasão, este trabalho encontra a seguinte problematização: a organização funcional do trabalho nos dias de hoje assegura a dignidade do trabalhador e a proteção contra o assédio moral?

Para fins de elaboração desse trabalho, utilizar-se-á dos métodos de pesquisa dedutivo e exegético-jurídico. Para tanto, encontrar-se-á subsídio em pesquisa bibliográfica, notadamente em livros, periódicos, leis, reportagens e jurisprudências acerca do tema.

No primeiro capítulo, apresentar-se-á algumas noções relevantes acerca do trabalho humano, como o seu processo histórico-evolutivo, e a compreensão dos direitos fundamentais do trabalhador, passando pela necessidade de que o obreiro possa laborar em um ambiente sadio. Ademais, contextualizar-se-á o fenômeno do assédio moral como sendo uma agrura impulsionada pela moderna organização do trabalho caracterizada pelos efeitos da globalização.

No segundo capítulo, analisar-se-á os aspectos gerais do assédio moral, abordando-se a sua conceituação e detalhando-se seus elementos caracterizadores. Além disso, elencar-se-á alguns fatos, condutas ou causas que se parecem com o

assédio moral, mas não o são, mormente o assédio sexual. Por fim do capítulo, detalhar-se-á as diversas modalidades da prática assediadora.

No terceiro capítulo, abordar-se-á as diversas consequências do assédio moral, destacando-se seus efeitos em relação à saúde e vida pessoal, familiar e profissional da vítima; os efeitos relativos ao contrato de trabalho que podem atingir as partes envolvidas no assédio, a saber, rescisão indireta do contrato de trabalho e demissão por justa causa; os possíveis efeitos penais; os efeitos de ordem previdenciárias, que são custeados por toda a sociedade e; as consequências civis, com a necessidade de reparação do dano sofrido pela vítima.

## 2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO HUMANO

Neste capítulo, a fim de uma melhor compreensão do assédio moral no trabalho, serão analisadas, ainda que de forma sintética, algumas questões fundamentais ao trabalho humano. Assim, preliminarmente ao estudo do assédio moral propriamente dito, abordar-se-ão alguns aspectos relativos a evolução do instituto do trabalho humano e da valorização do trabalhador, notadamente quanto à necessidade de preservação de sua dignidade, além da influência da atual tendência precarizadora do ambiente de trabalho na ocorrência desse nefasto fenômeno.

### 2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO

A prática do assédio moral é considerada tão antiga quanto o próprio trabalho humano, entretanto, para fim de sua melhor compreensão, faz-se necessário tecer alguns breves comentários acerca da evolução do trabalho humano.

É cediço por todos que o trabalho humano é tão antigo quanto a própria história da humanidade. No decorrer da história, o trabalho humano passa de um sentido de penalização para um sentido de meio provedor das necessidades do indivíduo. Logo após, a visão do trabalho como sendo apenas um meio de obtenção das necessidades da pessoa, adquire um caráter de realização do ser humano como membro de um corpo social (BARROS, 2010, p. 53-54).

O trabalho é fonte de dignidade para o ser humano. Através de seu labor, o homem pode adquirir diversos bens materiais imperativos a sua sobrevivência e da sua família, realizando-se assim tanto nos aspectos pessoais, como a sua valorização no seio da família e da sociedade (ALKIMIN, 2013, p. 15).

Mas nem sempre foi assim. Alice Monteiro de Barros (2010, p. 53), comenta que o vocábulo “trabalho” encontra origem etimológica no latim vulgar, através da palavra *tripaliare*, que significa “martirizar com o *tripalium*”, um instrumento de tortura composto por três paus.

Na antiguidade, fonte de pesquisa relevante por se basear ou ajudar a moldar a moral da época, é o Antigo Testamento da Bíblia Sagrada. Percebe-se, logo, que o

trabalho, originalmente, possuía um sentido de castigo, por ter o homem desobedecido a Deus, comendo o fruto de que este o proibira. Nesse sentido, destaca-se o trecho do livro de Gênesis (capítulo 3: versículos 17-19):

17 E a Adão disse: Porquanto deste ouvidos à voz de tua mulher, e comeste da árvore de que te ordenei, dizendo: Não comerás dela: maldita é a terra por causa de ti; com dor comerás dela todos os dias da tua vida. 18 Espinhos, e cardos também, te produzirá; e comerás a erva do campo. 19 No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes a terra; porque dela foste tomado: porquanto és pó, e em pó te tornarás.

Verifica-se, assim, o caráter de sofrimento e dor do trabalho, presentes em sua explicação religiosa, e até hoje enraizados na moral judaico-cristã mais conservadora.

Na Antiguidade Clássica, sobretudo entre os gregos e os romanos, observa-se a atribuição ao trabalho de um sentido material, reduzido a coisa. Nesse diapasão, os escravos eram tratados como meros objetos (*res*), que pertenciam ao senhor, não havendo, na relação de trabalho escravocrata, qualquer liberdade contratual. De tal modo, nessas situações, nem sequer pode-se falar em contrato de trabalho propriamente dito, o qual pressupõe a presença do empregado e empregador como sujeitos de direito (BARROS, 2010, p. 55).

Essa condição de escravo era geralmente atribuída aos prisioneiros de guerra, às pessoas que sofriam alguma condenação criminal, aos prisioneiros de guerra ou desertores do exército, além de devedores, tanto sob a ordem civil como tributária, que eram obrigados a pagar com o próprio corpo suas dívidas. Decorrente dessa condição infeliz, esses seres humanos eram relegados à condição de coisa, sem possuir nenhuma dignidade.

Na Idade Medieval, o trabalho perde um pouco do seu caráter de escravidão e passa a adquirir a conotação de servidão. Assim é a lição de Barros (2010, p. 54), segundo a qual, “na Idade Média, as seitas heréticas partem do pressuposto de que prover a subsistência com o próprio trabalho assegura a independência, mas recomendam que seja repellido todo esforço além do necessário”.

Nesse período, de trabalho predominantemente agrário, reconhecia-se ao servo da gleba a condição de pessoa. Mas na prática, o servo, intimamente ligado à terra na qual trabalhava, era visto como um objeto em prol das realizações do senhor feudal. Outrossim, essa visão do servo no sentido de obediência ao seu amo, é



oriunda de preceitos religiosos, segundo os quais o servo trabalha para o senhor feudal porque assim é a vontade de Deus (BARROS, 2010, p. 59-60).

A partir do fim do Império Romano, existe um aumento no comércio de itens mais diversificados, a exemplo de produtos manufaturados, para fora do ambiente feudal, como feiras e mercados, geralmente situados às margens dos rios e mares. Essas comunas evoluem para o que se chama corporações de ofício. Nelas, os aprendizes trabalhavam com os mestres em um contrato de aprendizagem, que duravam entre dois a doze anos, a depender da complexidade do ofício aprendido. Nesse tempo, em troca da manutenção das necessidades básicas dos aprendizes, o mestre os ensinava um ofício (BARROS, 2010, p. 59-60).

Com os ideais iluministas lançados a partir do final do século XVIII, culminado na Revolução Francesa, em 1789, os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade passaram a ser valorizados. Nisso resultou a queda definitiva das corporações de ofícios, fadadas ao fim, devido a sua tendência monopolizadora e às formas de produção superadas (BARROS, 2010, p. 60-61).

A Revolução Francesa exaltava três valores básicos principais, que são: a liberdade, a igualdade, e a fraternidade. Foi, sem dúvidas, a maior e mais importante revolução dos tempos modernos. Exalta-se, nela, sobretudo, o princípio da liberdade individual, consagrado no preâmbulo da Constituição daquele país, datada de 1791.

Nesse diapasão, o trabalho vai deixando de ser visto como mero sofrimento e começa a adquirir status de valor social, sendo valorizado e honroso.

No entanto, a Revolução Industrial, de ocorrência simultânea a Revolução Francesa, colocou em cheque o conflito entre essa liberdade, igualdade e fraternidade contra a produção capitalista e o lucro. Esse conflito entre o capital e o trabalho fez surgir, durante o século XIX, o natural questionamento dessa relação. Destaca-se a aí a doutrina do alemão Karl Marx, que trouxe profundas agitações sociais (BARROS, 2010, p. 65).

Sobre a importância das ideias marxistas daquela época, cumpre destacar o pensamento de Alice Monteiro de Barros (2010, p. 64):

A lei de bronze, em vigor à época, considerava o trabalho uma mercadoria, cujo preço era determinado pela concorrência que tendia a fixá-lo no custo da produção e a estabilizá-la num nível próximo ao mínimo de subsistência. Analisando a referida lei, Marx desenvolveu o polêmico princípio da depauperação progressiva do proletariado que apareceu ligado que apareceu ligada à acumulação do capital. Sua doutrina contribuiu para que despertasse

no trabalhador a consciência coletiva e sua extraordinária força. As organizações de trabalhadores, adeptas da violência, pressionaram o Poder Público exigindo uma solução para a questão social, com a qual se preocupou também a doutrina social da Igreja, por meio da Encíclica *Rerum Novarum* (1891), de Leão XIII, passando pela *Quadragesimo Anno* (1931) ou pela *Divini Redemptores* (1931), ambas de Pio XI.

Outrossim, nesse novo modo de produção capitalista, o caráter liberal puro da Revolução Francesa foi dando espaço a uma maior intervenção estatal, capaz de conciliar os interesses dos trabalhadores com os interesses do capital. Destacam-se, como marcos legais desse movimento para efetivação dos direitos dos trabalhadores, a Constituição do México de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 e o Tratado de Versalhes, também datado de 1919.

Pelos mesmos motivos, de forma a garantir os direitos dos trabalhadores, aduz a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948:

Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

De tal modo, o trabalho passou a ser visto como uma necessidade social, não apenas para garantir a sobrevivência do trabalhador e da sua família, mas sim para fazer valer a dignidade do trabalhador como pessoa humana. Tendo um trabalho com dignidade, o homem passa a viver mais livremente com suas próprias convicções, deixando de se colocar a mercê de políticas assistencialistas. Afinal, é através do trabalho, de acordo com a ideologia capitalista, que o homem passa a responder de forma firme por suas convicções políticas, políticas e quiçá, espirituais.

## 2.2 A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Da dignidade da pessoa humana originam-se todos os demais direitos fundamentais, integrando-se, assim, a própria vida, bem como todos os outros direitos, a exemplo dos políticos e sociais.

Luís Roberto Barroso (2011, p. 272) ensina que a dignidade humana possui assentamento filosófico em Kant, o qual exalta a autonomia individual, devendo-se considerar o indivíduo como fim, e não meio. Sob esse ponto, cumpre transcrever a preciosa lição do aludido Ministro do Supremo Tribunal Federal:

A dignidade da pessoa humana é o valor e o princípio subjacente ao grande mandamento, de origem religiosa, do respeito ao próximo. Todas as pessoas são iguais e têm direito a tratamento igualmente digno. A dignidade da pessoa humana é a ideia que informa, na filosofia, o imperativo categórico kantiano, dando origem a proposições éticas superadoras do utilitarismo: a) uma pessoa deve agir como se a máxima da sua conduta pudesse transformar-se em uma lei universal; b) cada indivíduo deve ser tratado como um fim em si mesmo, e não como um meio para realização de metas coletivas ou de outras metas individuais. As coisas têm preço; as pessoas têm dignidade. Do ponto de vista moral, ser é muito mais do que ter.

Do imperativo kantiano, abstrai-se que o indivíduo deve ser tratado como um fim em si mesmo, e não como meio para realização de outras metas individuais, não pode-se admitir, portanto, que o trabalhador seja utilizado de forma objetificada, como instrumento para realização dos imperativos de lucratividade do empresário, pautados muitas vezes, num trabalho exaustivo do obreiro, onde este tem toda a sua vitalidade espremida pelo empregador.

Dada a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, o ordenamento jurídico brasileiro o esculpiu logo no inciso III do art. 1º da Magna Carta de 1988, como sendo um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, fundado também na valorização do trabalho (art. 1º, IV, CF).

Destaca-se ainda, o art. 193 da Carta Política de 1988, que dispõe que a ordem constitucional tem como base o primado do trabalho, bem como o princípio da valorização do trabalho na ordem econômica, este, disposto no art. 170 da Constituição Federal, pelo qual “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

A Magna Carta, portanto, dá extremo e necessário destaque ao princípio da dignidade humana. Mas não termina por aí. Para que essa dignidade da pessoa humana seja realmente efetivada, é mister a existência e garantia de outros princípios, tais como os direitos sociais.

Nesse sentido ensina José Afonso da Silva (2010, p. 286):

Assim, podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais.

Assim, a presença dos direitos sociais referentes ao trabalho, justifica-se plenamente, na medida em que servem a estabelecer um mínimo existencial de dignidade ao trabalhador, com normas de ordem pública que, em geral, não admitem renúncia. Esses imperiosos direitos sociais são citados pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Augusto Cesar Leite de Carvalho (2011, p. 54):

- a) a proibição de trabalho além da periodicidade diária e/ou semanal que permite ao empregado usar o salário para prover sua alimentação, moradia, descanso, lazer etc.;
- b) a proibição de despedida arbitrária, pois esse modo de dispensar o empregado implica considerar o valor social do trabalho como um postulado menos relevante que o da livre iniciativa, instrumentalizando o trabalhador;
- c) a garantia de salário que assegure a satisfação das necessidades vitais do trabalhador e de sua família, sendo esse o fim a ser alcançado;
- d) a garantia de trabalho sem risco, a qual pode ser extraída das normas que impõem sanção jurídica para a hipótese de acidente de trabalho;
- e) a proibição de trabalho insalubre ou perigoso (os quais conduziram o empregado a enfermidade ou morte), de novo subtraindo-lhe o interesse de trabalhar para proporcionar a si e a aos seus a provisão de bens que lhes proporcionem felicidade;
- f) a proibição de trabalho infantil em circunstâncias que inviabilizem a sua formação acadêmica, moral e física;
- g) a adoção de sistema de revista de trabalhadores que exponha a intimidade destes, sobretudo quando se distinguem os meios de segurança patrimonial aplicados aos empregados e à clientela.

Neste trabalho, não se detalharão todos esses direitos. Contudo, para fins exemplificativos, cite-se, a questão do desemprego. Notavelmente, trata-se de uma agressão substancial a dignidade do trabalhador, e nesse sentido, não resta totalmente desamparado pela ordem constitucional. A Magna Carta não estabelece garantia absoluta contra o desemprego, entretanto, o direito a garantia do emprego (art. 7º, I, CF) protege o trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa,

conferindo assim, ao empregado, uma maior segurança jurídica contra a arbitrariedade do empregador. Disso resulta uma maior força ao trabalhador, notavelmente a parte frágil da relação jurídica trabalhista, no tocante a convencionalidade de permanecer no seu labor.

Percebe-se, nesse sentido, que a existência de direitos sociais é essencial à própria efetivação dos direitos individuais, pois aqueles, acabam por criar condições propícias a realização de igualdade em sentido material.

### 2.3 OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Os chamados direitos da personalidade “são aqueles inerentes a pessoa humana e a elas ligados de maneira perpétua e permanente” (GONÇALVES, 2010, p. 183). Por sua vez, Francisco Amaral, (apud GONÇALVES, 2010, p. 185) define esses direitos como “direitos subjetivos que têm por objeto os bens e valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual”. Dentre outros, merecem destaque o direito à vida, à integridade física e moral, a liberdade e a privacidade.

Dada sua grande importância, esses direitos possuem como características o fato de serem irrenunciáveis, imprescritíveis, e intransmissíveis.

Pela proteção desses direitos, a Constituição Federal de 1988, se refere expressamente no art. 5º, X: *In verbis*: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Também o Código Civil faz menção expressa a sua proteção (art. 12): “Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízos de outras sanções previstas em lei”. Sob esse ponto, não importa que essas agressões aconteçam em ambiente de trabalho, pois devido ao princípio da subsidiariedade (art. 769, CLT) a lei civil terá efeitos em relação a condutas que ocorram dentro da esfera trabalhista.

O trabalhador, pelo simples fato de ser um ser humano, possui esses direitos tutelados pelo ordenamento jurídico. Assim, nem seria necessário citar o princípio da subsidiariedade (art. 8º, CLT), em virtude de que pela falta de normatização específica

dos direitos da personalidade do trabalhador, deve-se aplicar as normas mencionadas acima à relação de trabalho.

Ainda que atue de forma totalmente adimplente em relação aos direitos patrimoniais do trabalhador decorrentes da relação de trabalho, não deve o empregador agir de forma menos primordial no que diz respeito aos direitos de personalidade do seu subordinado. Destaque-se o mesmo do obreiro que cumpre com suas obrigações contratuais no tocante ao trabalho, que também deve, igualmente, zelar pelo respeito aos direitos da personalidade do seu empregador e dos colegas de trabalho.

## 2.4 MEIO AMBIENTE LABORAL E QUALIDADE DE VIDA DO EMPREGADO

Fundamental para o bem-estar pessoal e a saúde física e mental e do ser humano é que se desfrute de um meio ambiente saudável. Por isso, no tocante ao trabalhador, faz-se salutar que este labore em condições adequadas, a fim de estar protegido em sua saúde, e conseqüentemente, em sua vida.

Foi sob esse prisma que a Constituição Cidadã de 1988 elevou o meio ambiente equilibrado ao status de direito humano fundamental:

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

O artigo supramencionado resguarda genericamente qualquer tipo de meio ambiente, podendo incluir-se também o ambiente de trabalho como resguardado. Não obstante, o constituinte pátrio, sabiamente, estabeleceu proteção específica ao ambiente laboral equilibrado do mencionar no art. 200, inciso VIII da Magna Carta que é de competência do Sistema Único de Saúde, além de outras questões, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Fortalecendo a importância do meio ambiente de trabalho equilibrado, pode-se citar ainda o preceito constitucional da primazia do trabalho, ou seja, exalta-se na Carta Política, em seu art. 193, que “a ordem social tem como base o primado do

trabalho, e como objetivo o bem estar e as justiças sociais”. E também o art. 7º, inciso, XXII, no mesmo sentido, exalta como direitos sociais dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Não se pode olvidar que o bem estar e a justiça social do trabalho, apenas é possível havendo um meio ambiente laboral saudável.

Não obstante a vasta legislação constitucional, é farta a normatização infraconstitucional sobre o tema, sobretudo no trabalho. Mencione-se assim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seus artigos 155 a 159 versa acerca da medicina e segurança no trabalho, temas estes diretamente relacionados à questão do meio ambiente de trabalho sadio.

Conceituando o meio ambiente de trabalho, Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 28) afirma:

O meio ambiente do trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim, a organização da produção e do trabalho como um todo.

Destarte, pode-se afirmar que meio ambiente de trabalho deve ser considerado de forma ampla, abarcando assim tudo que se relaciona a força de trabalho ou ferramentas manuseadas/usadas pelo obreiro na realização ou pela realização do seu mister. Exemplifique-se: equipamentos de proteção; instalações de eletricidade; iluminação e climatização adequadas; condições de trabalho dignas; correta armazenagem e manutenção dos materiais presentes no ambiente de trabalho; enfim, tudo aquilo que se relaciona diretamente com o trabalho e que encontra-se no ambiente onde o obreiro exerce o seu labor.

Destaca-se ainda, a natureza jurídica do meio ambiente de trabalho, o qual se trata, não somente de um direito individual, mas de uma garantia de interesse de toda a coletividade, sendo portanto dever de todos, principalmente do Poder Público e do empregador. Mas não somente, pois ao obreiro, como cidadão, não devem-se constar apenas direitos, mas também deveres. Assim, dentro das suas lógicas limitações relacionadas a hipossuficiência, deve o trabalhador zelar, na medida de suas atribuições e possibilidades, pela manutenção no couber em sua parte, de um ambiente de trabalho limpo e saudável, respeitando os direitos de todos no ambiente.

Em razão de o ambiente de trabalho equilibrado tratar-se de um direito coletivo, cabe ao Ministério Público do Trabalho a tarefa de defendê-lo. Para esse mister, o *parquet* trabalhista pode utilizar-se de ação civil pública.

Portanto, decorrentes de seu poder de direção e organização empresarial atinentes ao seu negócio, cabe ao empregador assegurar possibilidade de todos os seus trabalhadores laborar em um ambiente digno e sadio. Assim, deve observar com rigor todas as normas atinentes a medicina e segurança no trabalho estabelecidas pelo poder público, bem como versar sobre todos os meios a seu alcance para assegurar a saúde física e mental. Afinal, o trabalhador saudável é sempre mais produtivo do que aquele que vive em condições insalubres.

## 2.5 ASPECTOS DA MODERNA ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO

A partir da Revolução Industrial, com seu ápice no século XIX, até os dias atuais no século XXI, a situação político-econômica do mundo vem sofrendo alterações cada vez mais rápidas e significativas.

Como consequência natural do avanço da tecnologia e da globalização dos mercados, os modelos taylorista e fordista de produção não se revelaram mais suficientes a atender as demandas do capitalismo. Esses modelos de produção industrial baseados numa organização do trabalho verticalizada, ou seja, onde o trabalho era executado através das linhas de montagem para produção em série, logo ficaram defasados, tendo de ser substituídos, posteriormente, pelo modelo toyotista (ALKIMIN, 2013, p. 68).

Esse novo modelo de produção japonês, o toyotista, consistia numa produção mais flexível e descentralizada, onde era visado ao trabalhador as características do trabalho em equipe e maior adaptabilidade para operar diferentes máquinas.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 68), já em razão da implementação desse modelo de produção, aumentaram-se o desemprego e subemprego. Nesse sentido, explica a mencionada autora:

O modelo japonês toyotista introduziu a produção sofisticada, enxuta, e flexível, sob medida e sem estoque para não haver sobra e perda financeira, visando maior competitividade com baixo custo para a conquista do mercado



globalizado, através da horizontalização da produção de bens e serviços, mediante contratação de empresas terceirizadas e especializadas em determinados ramos da atividade industrial, comercial e agrícola, com o condão de diminuir o custo empresarial com o trabalho subordinado, representando essa realidade o maior fator de desemprego e subemprego. A nova organização também refletiu na supressão de categorias, cargos, como, por exemplo, eliminação de gerentes intermediários, organização descentralizada, com preponderância do trabalho em equipe que, por sua vez, é responsável pela manutenção e qualidade da produtividade, além da delegação de tomadas de decisões.

Mas tudo isso, apesar de relativamente recente na história humana, já se encontra no passado. Acontece que, a organização do trabalho, a partir do fim do século XX e agora no século XXI, passa por substanciais mudanças, decorrentes, dentre outros fatores, da necessidade de competição com os países orientais e das grandes mudanças tecnológicas.

A partir desse momento, chamado de terceira revolução industrial, e marcado pela introdução da robótica e maior informatização substituindo o ser humano, implicou-se uma busca de maior produtividade a um menor custo possível, gerando um desemprego estrutural e ampliação do mercado informal, o que forçou uma maior flexibilização das condições trabalhistas para se ajustar à nova e dura realidade exigida pela nova organização do trabalho (ALKIMIN, 2013, p. 67).

Com essas alterações, fortaleceram-se as ideias neoliberais, sob a justificativa de que a intromissão na relação capital-trabalho impede a integração globalizada.

Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 68) coloca a culpa pelas mazelas trabalhistas no que chama de neoliberalismo, que segundo ela, seria o responsável pelo desemprego e subemprego, por quebrar as barreiras alfandegárias permitindo a livre circulação de produtos e pregar a privatização, através de um Estado mínimo, voltado ao corte de gastos públicos, além de promover a flexibilização das leis trabalhistas de acordo com as leis do mercado.

O mercado, assim, vem exigindo cada vez mais do trabalhador, que precisa ser um profissional capacitado e polivalente, capaz de se adaptar a medidas flexibilizadoras e de redução de custos, que promovem a precarização das condições do ambiente de trabalho.

Com efeito, a nova organização do trabalho, em busca da redução de custos, acaba reduzindo o número de trabalhadores nas empresas. Nisso, é exigido aos empregados que permanecem no trabalho, uma carga de trabalho cada vez maior e

mais ampla, geradora de fadiga física e estresse emocional, o que pode resultar em diversos problemas psicossomáticos para o trabalhador.

Ademais, uma organização rígida demais, com medidas flexibilizadoras e de redução de custos, acaba por gerar, deliberadamente, na prática da gestão perversa por parte dos empresários. Assim, o ambiente de trabalho resta completamente afetado e os empregados acabam sofrendo de insatisfação do trabalho, esgotamento, e sofrimento mental.

Através de medidas abusivas e humilhação dos empregados indesejados, que são geralmente aqueles que não conseguem atingir as elevadas metas de produtividade e não se adaptam as medidas flexibilizadoras, busca-se, através do assédio moral a sua exclusão do ambiente de trabalho, ou seja, força-se ao empregado pedir demissão por conta própria, para que a empresa não tenha de arcar com alguns encargos rescisórios.

Além disso, infelizmente, vive-se numa época em que as pessoas buscam somente o dinheiro e sucesso pessoal, sem preocupação nenhuma com a dignidade daqueles que as ajudam na construção do seu sucesso. Os valores éticos e morais encontram-se hoje num profundo ocaso, fruto talvez, de novos valores sociais predominantes, entre eles, o da superficialidade nas relações humanas.

Nesse ambiente de superficialidade nas relações e de alta competitividade, não é de se espantar que o empregador veja seus empregados apenas como meros objetos, úteis apenas para realização do lucro. Também o empregado, muitas vezes carece dos valores sociais de solidariedade e humanidade em relação a seus colegas de trabalho. Igualmente, inclusive em se tratando de trabalhadores de mesmo nível hierárquico, os colegas de labor deixam de viver harmoniosamente e passam a ser vistos apenas como concorrentes.

Assim, conclui-se que, a incidência do assédio moral, apesar desse problema ser tão antigo quanto o próprio trabalho humano, está diretamente relacionada com a moderna organização do trabalho, onde encontra um ambiente fértil para acontecer.

Nos próximos capítulos, explicar-se-á detalhadamente o funcionamento deste fenômeno perverso, aqui objeto de estudo, que é o assédio moral.

### 3 GENERALIDADES SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é considerado atualmente um dos mais graves problemas do mundo do trabalho. É fruto de diversos fatores, máxime da nova organização neoliberal do trabalho, que favorece a manipulação perversa do trabalhador, objetivando tão somente a maximização dos lucros através da máxima exploração da força vital do obreiro, sem importar tratar-se de seres humanos, e não de máquinas.

Neste capítulo serão estudados detalhadamente todas as características que configuram o assédio moral, tais como o seu conceito e suas diversas modalidades.

#### 3.1 CONCEITO E DENOMINAÇÃO

Devido à ausência de legislação específica acerca do tema, uma precisa conceituação do fenômeno ora estudado permitirá sua correta identificação no campo do direito, o que se faz salutar, a fim de distingui-lo de outras situações de conflito originárias da relação de trabalho. Neste ínterim, coube a doutrina e a jurisprudência precisar a definição de assédio moral.

Tratando-se de fenômeno multidisciplinar, foi no ramo da psicologia que iniciaram-se os estudos sobre o tema. Um dos pioneiros no assunto, o psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann (apud TEIXEIRA, 2013, p. 18) conceitua o assédio moral como:

a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

O assédio moral é uma prática extremamente perversa. Suas mazelas são gravíssimas no campo psicológico da vítima, a exemplo da depressão e do estresse, por isso que foi estudado, inicialmente, no campo médico da psicologia.

No campo do direito, a jurista Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 36), conceitua o fenômeno do assédio moral como sendo a:

prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

Por sua vez, contribuem em obra conjunta, os juristas Adriana Wyzykowski, Renato da Costa Lino de Goes Barros e Rodolfo Pamplona Filho (2014, p. 116) com a seguinte definição de assédio moral:

um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio de ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito a intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros.

Segundo o Dicionário Online Michaelis, o verbo *assediar* significa cercar, envolver, rodear, perseguir com insistência, enfadar, importunar, maçar; enquanto a palavra *moral* significa a parte da Filosofia que trata dos atos humanos, dos bons costumes e dos deveres do homem em sociedade e perante os de sua classe, ou seja, o conjunto de preceitos ou regras para dirigir os atos humanos segundo a justiça e a equidade natural.

Levando em consideração seu significado, Marie-France Hirigoyen justifica a utilização da expressão *moral*, ensinando que:

A escolha do termo *moral* implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...] (apud ALKIMIM, 2013, p. 37)

No tocante à denominação dessa prática perversa, a mais usada no Brasil é a de assédio moral. Não obstante, pode-se elencar outras expressões utilizadas em língua portuguesa, como, por exemplo: terror ou terrorismo psicológico; acosso psíquico; manipulação perversa; humilhação no trabalho; violência moral ou psicológica; assédio psicológico no trabalho; psicoterror; tirania nas relações de trabalho; coação moral no ambiente de trabalho; molestamento moral etc.

Em países de língua estrangeira, o assédio moral é denominado: *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos); *bullying* (Inglaterra); *harassment* (Estados Unidos); *harcèlement moral* (França); *ijime* (Japão).

### 3.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Não há unicidade quanto à pontuação e nomenclatura dos elementos caracterizadores do assédio moral, os quais variam de acordo com a conceituação de cada doutrinador. Wyzykowski et al. (2014, p. 117) citam os seguintes: abusividade da conduta intencional; repetição e prolongamento e; ataque à dignidade do trabalhador. O magistrado baiano Rodolfo Pamplona Filho (2006, online) enumera: conduta abusiva; natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; reiteração da conduta e; finalidade de exclusão. Já para Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 41-42) são elementos que caracterizam o assédio moral: sujeitos ativo (assediador) e passivo (vítima); conduta degradante; reiteração e sistematização da conduta e; consciência do agente.

A rigorosa presença de todos esses elementos é indispensável à correta caracterização do assédio moral, uma vez que isso evita a confusão com outros fenômenos correlacionados, mas que não se confundem com esse, como por exemplo: assédio sexual, dano moral, estresse, conflitos interpessoais, más condições de trabalho etc.

Além de se evitar a confusão do assédio moral com fenômenos similares ou correlacionados, o rigor apresentado para caracterizá-lo serve também para impedir a vitimização excessiva. Nesse sentido, alerta Marie-France Hirigoyen (apud WYZYKOWSKI et al., 2014, p. 118): “se, com ou sem razão, enxergamos o assédio moral a todo o instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade”. Portanto, para fins deste trabalho, apenas considerar-se-á como sendo assédio moral aquilo que conter todos os elementos caracterizadores propostos por Alkimin (2013, p. 41-42).

Tratar-se-á também acerca do dano psíquico-emocional, que embora alguns autores digam o contrário, não é imprescindível a caracterização do assédio moral (PAMPLONA FILHO, 2007, online). Parte-se agora para a análise desses elementos.

### 3.2.1 O agressor

O sujeito assediador pode ser qualquer pessoa dentro da empresa: qualquer empregado, o dono, o chefe, o gerente, o diretor etc.

Sergio Pinto Martins (2014, p. 35) afirma que não se pode considerar o terceiro como assediador no âmbito laboral. Logo a seguir, de forma contraditória, no entanto, aduz o mencionado autor que pode haver assédio moral de aluno contra professor, em caso de a escola não tomar alguma providência:

O cliente que assedia o empregado da empresa não pode, em princípio, prejudica-lo na empresa. Entretanto, o aluno pode assediar o professor, sem que a escola tome qualquer providência em relação ao fato. São encontradas, no caso, as seguintes afirmações: “quem paga seu salário sou eu”, “você não sabe de quem eu sou filho” ou “com quem está falando”, “posso tirar você da escola” (2014, p. 35).

Devido ao poder que possui, o principal agente causador do assédio moral é o empregador, que além da direção detém o poder de organização, o poder de controle, e o poder disciplinar, através do qual pode impor ao empregado transgressor desde uma mera advertência até mesmo uma demissão por justa causa, sempre com respeito aos direitos da personalidade e da dignidade humana do obreiro (ALKIMIN, 2013, p. 42).

Como consequência da subordinação empregatícia o empregado é obrigado a exercer seu trabalho com diligência e boa-fé, obedecendo as ordens do seu empregador diretamente ou de seus superiores hierárquicos.

Nunca é demais lembrar que essa subordinação do empregado sempre deve encontrar limites no respeito a sua personalidade e dignidade. Entretanto, muitas vezes, visando unicamente o lucro, adotando condutas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão, o empregador extrapola esse limite, exigindo dos trabalhadores horários variados e prolongados, muitas funções, cumprimento a todo custo de metas etc. (ALKIMIN, 2013, p. 43).

O ambiente de trabalho deve ser pautado em uma política de organização baseada nos valores humanos, a começar pela qualidade do relacionamento interpessoal entre os trabalhadores, onde deve existir confiança, credibilidade,

segurança e espírito de colaboração entre os grupos, de modo a tornar as relações humanas dignas (ALKIMIN, 2013, p. 44-45).

No entanto, diversos aspectos podem originar a conduta assediante entre os colegas de serviço, tais como:

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 (ALKIMIN, 2013, p. 48).

Nesse diapasão, e a partir das lições de Sergio Pinto Martins (2014, p.36-37), apontar-se-á, de forma resumida, algumas características do assediante: a) Invejoso: tem inveja do assediado, e não suporta que este seja melhor que ele; b) Manipulador: diz como as pessoas devem se portar; c) Inseguro: tem medo de perder sua posição na empresa para o assediado; d) Mal-humorado: descarrega sua raiva em alguém; e) Frustrado: sua frustração pode ser oriunda do ciúme ou da inveja, mas também pode ter adquirido essa frustração no decorrer da vida; f) Crítico: critica tudo e a todos, podendo ter adquirido esse comportamento na família, ou do pai ou mãe autoritário; g) Sádico: sente prazer em destruir moralmente a pessoa, de forma perversa e sem remorsos; h) Tirano: age por crueldade e seu comportamento pode ser decorrente da necessidade de se impor; i) Carreirista: quer fazer carreira na empresa, não podendo ser atrapalhado por ninguém.

O aludido doutrinador menciona ainda o *cost-killer* (matador de custos):

Uma pessoa é contratada para trabalhar na empresa para diminuir o quadro de empregados ou diminuir o total da folha de pagamentos ao menor custo possível, fazendo com que os empregados peçam demissão. É uma forma também de eliminar os fracos, indesejáveis e improdutivos (MARTINS, 2014, p. 37).

Essa figura nefasta do *cost-killer* exemplifica bem a maldade do ser humano. Pode-se perceber que a ganância humana não tem limites, ao contratar alguém para que deliberadamente force a saída de outro.

### 3.2.2 A vítima

A vítima do assédio moral pode ser tanto o empregado quanto o superior hierárquico. Normalmente o assédio é realizado contra uma pessoa ou poucas pessoas, mas nada impede que seja caracterizado contra um grupo de pessoas (MARTINS, 2014, p. 37-38).

O assédio pode ter início quando a vítima reage ao autoritarismo do chefe, ou não se adapta a uma reestruturação, ou à gestão sobre pressão, valendo-se do seu *jus resistentiae* para recusar cumprir determinações que revelem abuso no exercício do poder de direção e comando do empregador (ALKIMIN, 2013, p. 46).

Alkimin (2013, p. 46) cita ainda outros tipos de empregados visados para assédio: são os que exercem função de liderança, como o representante sindical, e aqueles empregados com mais de 40/45 anos. Esses postos são tidos como menos produtivos, e seus altos salários poderiam ser substituídos por mão de obra mais barata e jovem.

Não só os empregados menos produtivos são vítimas do assédio. Os mais produtivos e profissionais exemplares também são. Se a baixa produtividade pode causar o desejo de que colegas ou chefes queiram se ver livre da vítima, sua alta produtividade também. Nesse sentido, explica Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 46):

Também costumam ser alvo de assédio moral as vítimas que são extremamente dedicadas ao trabalho, os criativos, aqueles que se revelam detalhistas, perfeccionistas e muito competentes, enfim que apresentam um perfil apropriado às exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho que requer profissional competente, capacitado, flexível e polivalente. Esse é o típico perfil que pode despertar inveja e rivalidade e consequente espírito destruidor por parte do superior ou chefe, até mesmo por temor em perder o cargo e poder, e do colega de serviço que também se sente ameaçado.

Desencadeado o perverso processo de assédio moral, a princípio, a vítima não acredita na perversidade do agente assediador, imaginando-se culpada pelo que está acontecendo. Assim, ela atribui a si própria a responsabilidade pela queda de produtividade, desgaste emocional, stress, fadiga, e diversos outros efeitos maléficos sobre sua saúde física e mental (ALKIMIN, 2013, p. 47).



### 3.2.3 Conduta degradante

Não existe tipificação de alguma conduta específica que caracterize o assédio moral. Nesse sentido, a doutrina traz definições genéricas do que seria esse comportamento. Veja-se, sob a ótica de Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 47-48), o que significa uma conduta degradante:

[...] qualquer conduta imprópria e insuportável que se manifeste através de comportamentos, palavras, atos, escritos, capaz de ofender a personalidade e dignidade, com prejuízos à integridade física e psíquica do empregado, criando condições de trabalho humilhantes e degradando o ambiente de trabalho [...]

Ressalta a mencionada autora, que essa conduta capaz de degradar o clima no trabalho e causar males ao psicológico da vítima, deve ainda ser avaliada como insuportável pelo *homo medius*, que seria aquele dotado de sensibilidade normal (ALKIMIN, 2013, p. 48).

O assediante busca humilhar a vítima, desestabilizando-a mentalmente, excluindo-a, constringendo-a, menosprezando-a etc. Como bem observa Pamplona Filho (2007, online): “O campo de investigação do assédio moral reside na violação a direitos da personalidade do indivíduo, com prática de atos atentatórios à sua dignidade psíquica”. E conclui: “Quando a conduta afeta também aspectos corpóreos do ser humano, pode-se verificar a ocorrência de algum outro tipo de ato ilícito, qual seja, a agressão física ou o esbulho patrimonial, entre outros”.

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 60) traz um rol exemplificativo de hipóteses que podem caracterizar o assédio moral:

Falar baixo perto da pessoa com o objetivo de mostrar que está falando dela ou a está excluindo; ironizar, difamar ou ridicularizar a pessoa; tornar público determinada situação da pessoa; constringer a pessoa e humilhá-la; inferiorizar, menosprezar, diminuir ou desprezar a pessoa; dar determinações de serviços sem sentido; controlar o tempo no banheiro; deixar a pessoa sem ter o que fazer durante o expediente; fazer a pessoa repetir muitas vezes a mesma tarefa; exigir serviços superiores à condição técnica da vítima; determinar que a vítima execute tarefas inúteis; fixar metas impossíveis de serem atingidas.

Lembra Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 48-49), que a conduta assediadora, além de contrária à norma social denominada “moral”, enquanto regra atinente a uma

pacífica e justa convivência em sociedade, também afeta o ordenamento jurídico, violando o dever legal de tratamento com respeito à personalidade e dignidade do outro.

Nesse diapasão, considerando-se que a conduta assediadora fere o dever legal de não lesar a outrem, assim conclui-se tratar-se de ato ilícito (GONÇALVES, 2010, p. 492). Esse dever mencionado pelo aludido civilista encontra-se consubstanciado no artigo 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O ato ilícito também pode ser praticado pelo abuso ao se exercer um direito legítimo. Nesse sentido diz o artigo 187 do Código Civil: “O titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Esse dispositivo legal exemplifica perfeitamente a ilegalidade da conduta do empregador que, abusando do seu poder diretivo, pratica o assédio moral.

Alkimin (2013, p. 49-50) salienta que a conduta ilícita do assédio moral, por vezes é capaz de produzir reflexos de ordem penal, civil e/ou trabalhista. O ilícito penal poderia encontrar tipificação legal nos crimes contra a honra e/ou contra a organização do trabalho; o ilícito civil está na violação a direitos pessoais e patrimoniais, sujeitando o assediador a reparar o dano; enquanto que no ordenamento trabalhista, o assédio moral se caracteriza como sendo violador dos deveres contratuais, por violar o dever de respeito à dignidade humana do obreiro, caracterizando, no caso do empregador, infração ao dever genérico e contratual, tendo a vítima do assédio moral o direito de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, sem prejuízo da reparação dos danos morais e materiais de conotação civilista.

#### 3.2.4 Repetição e sistematização da conduta

É fundamental que os atos hostis sejam praticados de forma contínua ao longo do tempo, para que, analisados conjuntamente, constituam o assédio moral. Nesse diapasão, um ato isolado, ainda que contenha potencial danoso, não se constitui em

assédio moral. Veja-se a seguinte ementa do TRT da 9ª Região sobre a repetição das agressões para configuração do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL – EVENTO ESPORÁDICO – NÃO CONFIGURAÇÃO – Para a configuração do assédio moral e consequente responsabilização do empregador, é mister que haja a concorrência dos seguintes elementos: gravidade da violência emocional causada pelo empregador; caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal; objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo; e a comprovação do dano à integridade moral do trabalhador. No caso em tela, em que pese tenham sido comprovados os elementos “violência emocional causada pelo empregador” e “objeto do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo”, não restou configurado o caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal”, pois os eventos geradores da discórdia ocorreram esporadicamente, durante um período breve de transição. Portanto, diante da eventualidade, não se pode responsabilizar o Réu por assédio moral, uma vez que não restou comprovado o dano à integridade moral da Autora de forma repetitiva e prolongada. TRT-PR-19316-2003-005-09-00-9-ACO-01662-2007 – 4ª Turma. Relator: Juiz Arnor Lima Neto. Publicado no DJPR em 26.1.2007.

Oportuno trazer os dados estatísticos pesquisados por Marie-France Hirigoyen (apud ALKIMIN, 2013, p. 51) quanto a duração média do assédio moral, que seriam: superior a seis meses: 3,5%; de seis meses a um ano: 11%; de um ano a três anos: 45%; e superior a três anos: 40,5%.

Mencionado por Sergio Pinto Martins (2014, p. 19), ensina Heinz Leymann, que para se caracterizar o assédio moral é necessário que os ataques se repitam pelo menos uma vez por semana e durante pelo menos seis meses.

Não obstante a doutrina de Heinz Leymann estabelecer um período de tempo determinado para que se reconheça o assédio moral, entende-se, na esteira do pensamento de Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 51) que para configurar-se o critério da habitualidade, a conduta “não precisa acontecer todos os dias, [...] o que importa é a regularidade e repetição sistemática da conduta, apta a degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima”.

A reiteração do assédio moral não se vincula a um período exato de tempo, podendo ocorrer diariamente, duas vezes por semana, semanalmente, quinzenalmente etc., Deve-se então analisar sempre o caso concreto, a fim de se evitar injustiças.

O assédio moral é, portanto, um processo, ou seja “um conjunto de atos, interdependentes entre si, para persecução de sua finalidade destrutiva do trabalhador, alvo deste desumano processo” (WYZYKOWSKI et al., 2014, p. 123).

Posto isso, é evidente que no assédio moral, cada ataque, visto de maneira isolada, não é realmente grave, mas o acúmulo desses ataques, de forma reiterada é que constitui a violência.

Maria Aparecida Alkimin elenca três fases do assédio moral:

Com efeito, numa situação de assédio moral, deve-se perquirir o requisito da frequência ou reiteração da conduta, pois, conforme adverte Leymann, assédio moral, para gerar sequelas e danos, obrigatoriamente, passa por fases: conflito direcionado, iniciando-se propriamente o assédio moral, com as primeiras manifestações de sintomas psicossomáticos, intensificando-se em erros e abusos da administração e gerenciamento de pessoal ou de relacionamentos intergrupais, culminando com o agravamento da saúde psicofísica da vítima e sua exclusão do ambiente de trabalho (licença, aposentadoria por invalidez, pedido de demissão, demissão por justa causa, etc.) (2013, p. 51)

Já Márcia Novaes Guedes (apud WYZYKOWSKI et al., 2014, p. 123) ensina que o assédio é um processo articulado de várias fases:

O assédio moral é um processo articulado no qual é possível distinguir situações e acontecimentos sucessivos. Diante disto, tanto Leyman quanto Harald Ege estabeleceram fases distintas; destaca-se, dentre estas, a proposta de Harald Ege, pois foi aplicada à situação italiana que, frise-se, tem semelhança cultural com os demais povos de origem latina. Previu este especialista as seguintes fases: (1) condição zero: presença de condições favoráveis ao desenvolvimento do mobbing; (2) fase um: individualização da vítima; (3) fase dois: vontade consciente já evidente, entretanto a vítima ainda não apresenta sintomas da doença de tipo psicossomático; (4) fase três: surgem os primeiros sintomas – insegurança, ansia, insônia, distúrbios digestivos; (5) fase quatro: objetividade e publicidade do fenômeno; (6) fase cinco: sério pioramento das condições da vítima, que começa a sofrer depressão com mais ou menos gravidade e a fazer uso de psicotrópicos e terapias com escasso ou quase nenhum resultado; (7) há exclusão da vítima do ambiente do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento, para tratamento de saúde ou mesmo com o ato extremo do suicídio.

Deve-se ter sempre em mente que quanto mais grave e duradouro for o assédio, mais terríveis serão suas consequências, já que causa um desgaste progressivo, podendo ocorrer graves danos à saúde mental e física, evolução para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego e até mesmo a morte, seja por doenças ou suicídio.

É lógico que a gravidade desses efeitos nefastos varia de pessoa para pessoa, já que cada indivíduo possui uma capacidade diferente de resistência, havendo aqueles mais sensíveis que em poucas semanas apresentam graves sintomas e

aqueles mais resistentes, que aguentam o assédio por muito tempo, sem graves consequências.

### 3.2.5 Consciência do agente

Para que se configure o assédio moral é requisito indispensável que o assediador atue com *animus nocendi*, ou seja, deve o sujeito ter a intenção de causar algum dano à vítima, ainda que desconheça todas as possibilidades de consequências da sua conduta.

Nas palavras de João Luís Vieira Teixeira (2013, p. 24):

Jamais o assédio se configurará sem que o assediador tenha plena consciência dos seus atos. Ele até poderá desconhecer algumas das suas consequências (ou todas elas), mas nunca ignorar que sua conduta é irregular e, talvez em um futuro próximo, até mesmo criminosa.

No entanto, caso o agente viole o seu dever objetivo de cuidado, não agindo como um homem de prudência mediana, considera-se a sua conduta culposa (GRECO, 2010, p. 197). A atitude culposa que viole o ordenamento jurídico não se considera assédio moral, não obstante, havendo resultado danoso há que se reparar o dano.

O assédio pode ocorrer através de ações ou omissão. Assim, por exemplo, o empregador, que, percebe a ocorrência de assédio dentro de ambiente em que detém poder diretivo ou de organização, mas não toma as medidas que estiverem a seu alcance a fim de fazer cessar a prática perversa, deve ser igualmente responsabilizado pelo assédio. Nesse caso, existe abstenção da prática de uma atividade que era exigida por lei, configurando-se uma conduta omissiva (GRECO, 2010, p. 148). Neste sentido, cumpre pontuar:

A forma do assédio pode ser direta ou indireta, por ações ou por omissão, contendo gestos, insinuações, zombando da pessoa, ironizando, desprezando a vítima, que passa a ser ignorada por algumas ou por várias pessoas na empresa (MARTINS, 2014, p. 59).

A conduta praticada pelo assediador deve ser abusiva. Isso quer dizer que, em caso de conduta praticada no exercício regular de um direito, não existe assédio (art. 188, I, do Código Civil). Entretanto, deve-se ater ao disposto do art. 187 do CC, que considera como sendo ilícito o ato praticado pelo titular de um direito, que excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim social ou econômico, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

### 3.2.6 Do dano psíquico-emocional

É controvertido na doutrina que, para se poder considerar pela pela caracterização do assédio moral, seja imprescindível a existência do dano psíquico-emocional ou se apenas é necessário que haja uma violência psicológica que atente contra a dignidade do trabalhador.

Wyzykowski et al. (2014, p. 126) entendem que o dano psíquico-emocional não é elemento constitutivo do assédio moral: “a agressão moral decorrente do processo de assédio resta completada pela conduta continuada e violadora da dignidade do trabalhador, ensejadora, por si, de lesão moral ao assediado”. E continuam:

Até porque, se assim não fosse, dever-se-ia esperar a ocorrência do dano para que fosse possível identificar a ocorrência do assédio, uma vez que assim estariam reunidos os seus elementos, o que – de fato – impediria a adoção de medidas preventivas da ocorrência destes danos (2014, p. 127).

Nesse sentido, aduz Pamplona Filho (2007, online):

Sendo o assédio moral a conduta lesiva; o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima. Note-se, portanto, que a necessidade do dano não é um elemento da caracterização do assédio moral, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta.

De modo diverso, pensa Sônia Mascaro Nascimento (apud PAMPLONA FILHO, 2007, online):

"a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para

que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexu causal".

De fato, danos psíquicos podem ocorrer ao assediado (e é frequente que isso ocorra), entretanto, como bem lembra Sergio Pinto Martins (2014, p. 21), "podem não ocorrer, pois o assediado é uma pessoa forte, que absorve os ataques do assediador". E continua: "Entender de forma contrária seria o assediado mais forte ao assédio continuar a ser molestado e o fato ser desconsiderado, só porque não causa danos ao trabalhador. Ou seja, o que interessa na caracterização do mobbing, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto (PAMPLONA FILHO, 2007, online).

Portanto, o dano psíquico não é elemento caracterizador do assédio moral, sendo um elemento da medida de responsabilidade civil decorrente dessa conduta.

### 3.3 ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

Eventuais dúvidas sobre considerar se uma situação configura ou não assédio moral podem ser sanadas perquirindo acerca da presença dos seus elementos caracterizadores. No entanto, em virtude da complexidade do fenômeno do assédio moral na relação de trabalho, é importante esclarecer sobre alguns fatos, condutas ou causas que não se confundem com o assédio moral propriamente dito.

#### 3.3.1 Estresse profissional

A dinâmica do trabalho atual exige dos trabalhadores "competitividade [...], perfil polivalente e capacidade de adaptação às mudanças na organização, inclusive no que se refere à implantação de medidas flexibilizadoras" (ALKIMIN, 2013, p. 54). Nesse quadro, muitas vezes somado com fatores como a má organização do trabalho e condições precárias (ALKIMIN, 2013, p. 54), além do trabalho excessivo, é comum que os trabalhadores apresentem sintomas de estresse.

O estresse portanto, mesmo que desencadeado através da gestão sobre pressão, na qual o empregador visa maximizar a produtividade e os lucros, não caracteriza, por si só, em assédio moral. Isso porque não existe a intenção maldosa, visa apenas produtividade e maiores resultados, o que é convergente com os interesses do empregador (ALKIMIN, 2013, p. 55).

No entanto, caso praticada a gestão sobre pressão com o intuito de eliminar do ambiente de trabalho o empregado que não se adaptar, o *stress* desencadeado figura-se como uma consequência do assédio moral.

### 3.3.2 Conflito intersubjetivo

No conflito existe a discordância entre as partes que tentam convencer o outro da sua posição. Sendo notório que, dentro do conflito poderá haver atos hostis, mas a evidência destes apenas favorece o seu imediato combate (WYZYKOWSKI et al. 2014, p. 139).

O conflito pode por vezes, inclusive, gerar o aperfeiçoamento da empresa, ao contrário do assédio moral, sempre destrutivo. Isso porque através de um conflito de ideias, é possível muitas vezes chegar à conclusão de que uma dessas ideias não era boa. Assim, todos na empresa saem ganhando.

Portanto, mesmo que por vezes esse conflito aconteça na forma de calorosas discussões, não possuem o condão de caracterizar o assédio moral.

### 3.3.3 Más condições de trabalho

Tendo em vista a importância de um meio ambiente equilibrado, em todas as esferas da vida, este direito encontra-se positivado na Constituição Federal, em seu art. 225, *in verbis*: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.



Em razão da própria natureza de algumas atividades econômicas, sobretudo industriais, seu ambiente pode ser insalubre e perigoso. Nesse sentido, visando minimizar as consequências ruins desses ambientes, a lei trabalhista estabelece os adicionais de insalubridade (art. 192 da CLT) e de periculosidade (art. 193, caput e § 1º, da CLT).

Más condições de trabalho, não são por si só requisitos para que se caracterizem o assédio moral. Pode-se identificar como exemplos: “espaço exíguo, precariedade nas instalações e iluminação, etc.” (ALKIMIN, 2013, p. 53). Ou ainda, conforme lição de Adriana Wyzykowski et al. (2014, p. 144), o empresário pode adotar alguma conduta legítima para redução de gastos. Nesse sentido, cita-se entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. Se a prova oral revela que o desligamento das luzes e do ar-condicionado atingia a todos os empregados, pois tinham como objetivo a redução de gastos, não resta caracterizado o assédio moral alegado pelo empregado (Processo 00689-2007-342-05-00-6; Rec. Ord, ac. n. 005295/2009; Relator Desembargador Valtércio de Oliveira; 4ª Turma; DJ 2.4.2009).

Outro exemplo cristalino desse tipo de conduta assediadora através de más condições de trabalho pode ser observado através de depoimento prestado para reportagem de José Edward, publicada na edição n. 1913 da Revista Veja (2005, online):

A empresa em que eu trabalhava foi privatizada e passei a ser pressionada a aderir a um plano de demissão voluntária. Como resisti, fui passada de funções executivas para o preenchimento de formulários. Eu e outros colegas fomos abandonados num prédio antigo. Sem cadeiras, sentávamos em latões de lixo. No prédio novo, fomos postos em exposição numa sala de vidro.

No entanto, salienta-se que, caso as condições de trabalho sejam precarizadas proporcionalmente pelo empregador no intuito de desmerecer um trabalhador, a fim de praticar tortura psicológica para forçar a saída do trabalhador do emprego, se configurará o assédio moral. Sob esse aspecto, pode-se exemplificar, entre outros atos: remoção das ferramentas de trabalho do empregado, tais como telefones, carros, computadores, mesas, cadeiras, ferramentas manuais, etc., ou ainda, a deteriorização das condições ambientais, através da remoção de ar-condicionado, precarização da iluminação etc.

### 3.3.4 Agressões pontuais

Uma agressão física ou verbal pontual não caracteriza o assédio moral, isso porque, falta o requisito da continuidade e reiteração da conduta.

No entanto, frise-se a advertência de Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 53) de que, mesmo uma agressão isolada, mas que seja extremamente humilhante, em razão da gravidade, pode causar os mesmos efeitos do assédio moral, e exemplifica:

Como exemplo, pode ser o caso em que o empregador ou superior hierárquico demite o empregado, sem justa causa, e barra sua entrada no estabelecimento ou o impede de entrar para retirar seus pertences; também o caso em que retira os pertences do empregado e os coloca para fora e tranca o recinto; manter o empregado em ambiente isolado, escuro, retirando-lhe os instrumentos de trabalho e no mesmo dia demiti-lo. Nesses exemplos hipotéticos, essas condutas podem até se manifestar em um único ato, todavia, não deixam de caracterizar assédio moral porque são condutas premeditadas e dirigidas com o condão de maltratar e humilhar o trabalhador, violando a dignidade e direitos de personalidade do empregado (2013, p. 53).

Nesse caso, o agredido pode buscar judicialmente receber do agressor a devida indenização por danos morais, bem como, configurar justa causa do empregador para rescisão indireta do contrato de trabalho.

### 3.3.5 Imposições profissionais e o poder de comando

Através do exercício do poder de comando o empregador organiza o sistema de trabalho e pode exigir cumprimento de metas ao empregado, o qual lhe tem dever de obediência. No exercício desse poder, é legítimo ao empregador realizar mudanças na estrutura interna, mudar o empregado de função ou transferi-lo de seção, sempre dentro dos limites contratuais e respeito aos direitos de personalidade e dignidade do empregado (ALKIMIN, 2013, p. 55-56). O empregador pode ainda, segundo Sergio Pinto Martins: “fazer revistas nos empregados, monitorar e-mails, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças” (2014, p. 24).

Nesse sentido, é legítima a destituição da função de confiança por opção do empregador, sendo previsível, inclusive, possível desgaste emocional. Assim já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

DANO MORAL. A reversão ao cargo efetivo, implicando em perda de poder, diminuição de atribuições, conseqüentemente, o desempenho de funções menos relevantes e a retirada de poderes ao trabalhador, em função da destituição de função de confiança, haveria de produzir desgaste emocional ou o sentimento de frustração, perfeitamente previsíveis, eis que vinculados ao sentimento de perda gerado pela destituição do cargo de confiança, não se reconhecendo daí assédio moral se inexistentes provas cabais e consistentes à sua configuração (Processo 01606-2003-531-05-00-5 RO, ac. n. 013304/2005, Relatora Desembargadora ILMA AGUIAR, 1ª TURMA, DJ 19.12.2006).

A simples cobrança de meta também não constitui assédio moral. Veja-se exemplo de jurisprudência:

COBRANÇA DE METAS. "AMEAÇA DE ADVERTÊNCIA". RESPEITADOS LIMITES DO PODER DIRETIVO. INDEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A estipulação de metas é possível para que bem se desenvolva a atividade econômica do empregador. Desde que a meta seja alcançada sem esforço desmesurado ou que não demande sofrimento para seu atingimento, é lícita a conduta empregadora. Logo, a empresa pode dispor de meios para estimular o alcance da meta, desde que, da mesma forma, não extrapole os limites de seu poder diretivo. No caso, a mera "ameaça de advertência", e não de qualquer outro mal considerável, não evidenciou abuso da reclamada ou meio inadequado de cobrança das metas, estando tal comportamento inserido dentro da possibilidade lícita de agir da empregadora decorrente do regular exercício do poder diretivo. Recurso provido. TRT-PR-26163-2010-005-09-00-5-ACO-22581-2012 – 1ª Turma. Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO. Publicado no DEJT em 25.5.2012.

Deste modo, o empregador pode sim, estabelecer situações visando dar motivação ao trabalhador, a exemplo do estabelecimento de metas com a concessão de prêmios. Em sentido oposto, o que não pode acontecer, é a submissão do empregado a situações vexatórias, mesmo em caso de não cumprimento de metas.

### 3.3.6 Assédio sexual

Assédio é gênero, do qual são espécies o assédio moral e o assédio sexual. O assédio moral trabalhista se configura através de atitudes hostis do assediador

visando degradar o clima no trabalho e afetar a integridade psicológica da vítima, com a finalidade de excluí-la. Já o assédio sexual é caracterizado por uma “conduta de natureza sexual, a qual deve ser considerada repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade” (WYZYKOWSKI et al., 2014, p. 136).

Maurício Godinho Delgado (2012, p.1229) define o assédio sexual como a “conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações sexuais, de uma pessoa física com relação a outra”.

Percebe-se pois, que a diferença principal entre os dois institutos está na finalidade da conduta assediadora, que no assédio moral visa atacar a dignidade da pessoa, de forma geral, enquanto que no assédio sexual o objetivo do assediador é obter vantagem sexual.

Sobre esse aspecto, esclarece com precisão, Pamplona Filho (2007, online):

Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside 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. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima.

João Luís Vieira Teixeira (2013, p. 23-24) ressalta a presença do elemento “promessa de vantagem” ou “ameaça”, presente apenas no assédio sexual:

Ou seja: no assédio sexual, há o elemento da promessa de uma vantagem (lícita ou não) ou a ameaça de algum sério prejuízo para compelir alguém a alguma conduta de conotação sexual [...] Já no assédio moral não há outra motivação a não ser o rebaixamento *moral* ou psicológico do ofendido, visando à sua diminuição como trabalhador e, mesmo, como pessoa” (grifos do autor).

É cediço que o assédio sexual pode se tornar premissa para que o agressor rejeitado se vingue através de assédio moral (WYZYKOWSKI et al., 2014, p. 137).

Também o assédio moral pode desencadear em assédio sexual. Nesse sentido, Alkimin (2013, p. 59) ensina que o assédio moral pode, inclusive, absorver o assédio sexual, pois “para sua caracterização os gestos, comportamentos, escritos, atos e palavras não precisam apresentar conotação sexual, embora o seu aspecto,

dependendo do tipo de conduta a ser adotada pelo assediante, possa estar implícito ou explícito”.

Essa interligação entre os dois institutos é notória em depoimento de uma vítima de assédio moral, para reportagem feita por José Edward, denominada *Assédio Moral: o lado sombrio do trabalho*, encontrada na edição n. 1913 da Revista Veja (2005, online):

Durante cinco anos vivi uma situação de abuso diário. O gerente da empresa me submetia a situações humilhantes. Na frente de todos, me abraçava por trás, pressionando meus seios e fixando os olhos no meu decote. Dava tapinhas e beliscões nas minhas nádegas quando eu passava pelos corredores. Fazia o mesmo com outras moças. Mesmo nos dias mais quentes, usávamos gola alta e casacos, como forma de proteção. Como eu tinha dívidas e havia tomado um empréstimo da empresa, ele fazia questão de deixar claro que eu estava nas mãos dele. O pesadelo só chegou ao fim quando tomei coragem de deixar a empresa e denunciar o caso à Justiça. Ganhei a causa, mas não consegui me livrar do trauma.

Diferente do assédio moral, em que não existe conceituação legal no ordenamento jurídico brasileiro, o assédio sexual foi tipificado através da Lei n. 19.244/91 que acrescentou ao Código Penal o art. 216-A: “Constranger alguém com o intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A lei penal que tipifica o assédio sexual é clara ao afirmar objetivamente pela necessidade de que o assediador seja um superior hierárquico da vítima. Assim, em virtude do princípio da legalidade penal, não se pode atribuir a prática do crime de assédio sexual, por exemplo, ao colega de trabalho. Isso não significa que o assédio sexual não possa ser praticado pelo empregado contra colega de trabalho ou pelo empregado contra o patrão. Nesse sentido, é a lição de Maria Aparecida Alkimin:

Somente para argumentar, tanto o assédio moral, como o assédio sexual, pode ocorrer na espécie vertical (empregador ou superior hierárquico) como na horizontal (por parte de colegas de serviço), sendo que neste último caso, embora não encontre enquadramento no tipo penal, ambos encontrarão enquadramento legal nas normas juslaboralistas, caracterizando hipótese de rescisão indireta no primeiro caso e rescisão por justa causa no segundo caso, sem prejuízo da reparação por dano moral, conforme abordaremos por mais adiante (2013, p. 58).

Complementando essa questão, entende-se ainda que a depender do caso, a conduta de assédio sexual praticada contra colega de mesma hierarquia, embora não

se configure o tipo penal do art. 216-A, pode, eventualmente, se caracterizar nos crimes de constrangimento ilegal ou ameaça, respectivamente os arts. 146 e 147 do Código Penal.

### 3.4 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

Podem ser observadas quatro espécies de assédio moral, que são: vertical descendente (praticado pelo superior hierárquico contra seus subordinados; vertical ascendente (praticado pelo empregado contra o superior hierárquico; horizontal (praticado por um ou mais empregados em relação ao colega de trabalho) e; misto (praticado por pelo menos um assediador vertical e um assediador horizontal).

#### 3.4.1 Vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é aquele praticado por parte de qualquer superior hierárquico (empregador, chefe, diretor, supervisor, gerente etc.) em relação aos seus subordinados.

Via de regra, o objetivo dessa modalidade de assédio é eliminar do ambiente de trabalho o empregado que de alguma forma, represente uma ameaça ao superior, quanto ao seu cargo ou desempenho (ALKIMIN, 2013, p. 62).

Do mesmo modo, outro fator que leva a ocorrência desse tipo de assédio é o objetivo de excluir do ambiente de trabalho os empregados que, por algum motivo, não são considerados adequadamente produtivos. Como exemplo, Alkimin (2013, p. 62) cita a gravidez da mulher, fato esse que pode ser considerado incômodo para alguns.

Assim, o assédio moral pode ser praticado para forçar a demissão do empregado pouco produtivo, de modo a reduzir custos.

Sob esse aspecto, Adriana Wyzykowski et al. (2014, p. 129) destaca o que denomina de assédio estratégico, que é aquele praticado diretamente pelo empresário contra seu empregado. Nesse sentido é a lição de Guedes:

O termo *bossing* foi introduzido na Psicologia por *Brinkmann*, em 1955, e significa uma ação executada pela direção de pessoal da empresa para com aqueles empregados considerados incômodos. Trata-se de uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza a sua estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se. É o que os italianos denominam de *mobbing strategico*. (apud WYZYKOWSKY et. al., 2014, p. 129).

Essa é a modalidade de assédio mais comum. A respeito disso, Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 62) culpa o neoliberalismo, afirmando que por conta da influência dessa doutrina político-econômica na moderna organização do trabalho, aumentou a corrida pela competitividade e lucratividade, devendo o trabalhador se ajustar às políticas reestruturação e flexibilização, além de ter performance polivalente de modo a se ajustar a escassez de emprego.

Assim, a organização do trabalho, de forma extremamente perversa e desumana, exercida abusivamente pelo empregador a fim de forçar o pedido de demissão da vítima, constitui grave e comum forma de assédio moral.

#### 3.4.2 Vertical ascendente

Essa modalidade de assédio ocorre quando praticada por um ou mais empregados contra o seu superior hierárquico.

Pode acontecer quando um grupo de subordinados se insurgem contra o chefe em razão de não aceitarem seus métodos, como aquele chefe que estabelece mudanças radicais no sistema de trabalho (MARTINS, 2014, p. 28), ou quando este “adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando” (ALKIMIN, 2013, p. 65).

Ocorre ainda quando o superior hierárquico inseguro ou inexperiente não consegue manter o domínio sobre os trabalhadores, tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas (ALKIMIN, 2013, p. 65). Nesse sentido, Sergio Pinto Martins (2014, p. 28) cita o chefe com idade inferior à dos demais funcionários do setor, que não aceitam uma pessoa mais jovem lhes ditando ordens.

Quando um trabalhador é promovido, sem que haja a anuência dos demais colegas ou quando uma pessoa visa assumir o lugar do chefe também pode ter início o assédio moral vertical ascendente (MARTINS, 2014, p. 28).

Salienta Alkimin (2013, p. 65) que o superior hierárquico assediado tende a sofrer em silêncio, evitando levar o conhecimento do caso ao proprietário da empresa com medo de ser considerado incompetente de exercer o cargo de liderança e ser rebaixado a cargo de menor responsabilidade, principalmente em casos de cargos de confiança, cuja reversão ao cargo de origem encontra respaldo no art. 468 da CLT, parágrafo único.

### 3.4.3 Horizontal

O assédio moral horizontal é aquele praticado por empregados do mesmo nível hierárquico da vítima.

Segundo Alkimin (2013, p. 63), essa modalidade de assédio se manifesta: “através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc.” Nesse sentido:

O assédio moral horizontal é feito pelos colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Pode ser exemplo de um colega que não quer a concorrência do outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção. É uma forma de eliminar competidores. O assediador começa a apontar problemas do assédio no trabalho, como de falta de competência, desempenho, comportamento inadequado, distorcendo informações em relação ao assediado (MARTINS, 2014, p. 29).

Pode ter início por questões de rivalidade para se manter no cargo ou obter promoção; ou também por questões pessoais que, de algum modo dificultem a convivência. Alkimin cita os seguintes motivos pessoais: “atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.” (2013, p. 64). Sergio Pinto Martins menciona ainda como motivos pessoais desencadeadores do assédio moral a intolerância racial e religiosa (2014, p. 29).

Adriana Wyzykowski et al. (2014, p. 129) destaca que a prática do assédio horizontal, assim como o assédio vertical pode ser dirigida a um ou mais



trabalhadores, tendo que ser no entanto, um grupo determinável. Por oportuno, leciona Pamplona Filho:

Frise-se que, assim como no vertical, a conduta assediadora pode ser exercida por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou um grupo destes, desde que, seja este grupo determinado ou determinável, não se admitindo a indeterminabilidade subjetiva (exemplo: toda a coletividade). Afinal, a conduta hostil e excludente do assédio moral, diante de sua característica danosa, será sempre dirigida a um funcionário específico ou a um grupo determinado para atingir sua finalidade (2007, online).

Assim, podem ser reconhecidos como assediadores um grupo de pessoas e de igual modo podem ser reconhecidas como vítima grupo de trabalhadores, desde que sejam um grupo determinado.

#### 3.4.4 Misto

Esse tipo de assédio é aquele que é praticado por pelo menos um assediador vertical e um assediador horizontal, que em conjunto praticam a violência psicológica contra a vítima.

Nessa modalidade de assédio, a vítima é atingida por todos os lados, o que torna sua condição insuportável, geralmente em tempo reduzido. Trata-se, desse modo, da pior modalidade do assédio moral, pois a vítima não apenas deixa de encontrar alguém com quem possa contar de alguma forma, como todos estão deliberadamente contra ela.

## 4 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

São inúmeras as consequências negativas que a prática do assédio moral podem causar. Esses efeitos são sentidos não apenas pela vítima do assédio, mas também por vários outros atores sociais. Tanto o empregado assediado e sua família quanto o assediador, o empregador, e toda a coletividade sofrem as consequências negativas do assédio.

O ordenamento jurídico brasileiro não estabelece a proteção específica para os casos de assédio moral. No entanto, é cediço que este viola as obrigações contratuais trabalhistas (CLT, arts. 482 e 483), bem como agride o dever de respeito à dignidade humana do trabalhador e aos seus direitos de personalidade que possuem proteção jurídica na Constituição Federal de 1988 (art. 5º, inciso X).

### 4.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIADO

O trabalhador é sempre a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista, submetendo-se, assim, ao poder diretivo e disciplinador do seu patrão. Nesse sentido, é lógico que é o empregado vítima do assédio quem sofre suas piores consequências, que, normalmente são devastadoras.

Sobre essas consequências para o trabalhador assediado, que ocorrem em diversas esferas da vida, pontua Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 82-83):

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atividade dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, levando a degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial. Isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante.

A vítima do assédio passa a conviver em ambiente tenso e hostil, num estado capaz de gerar diversos problemas psicossomáticos, como, *stress*, desmotivação,

prejuízos na sua vida pessoal, profissional e familiar e prejuízos emocionais de toda espécie (ALKIMIN, p. 83).

Na medida em que o assediado sofre no ambiente de trabalho a humilhação perante os colegas de trabalho, surgem diversos sentimentos negativos, traduzidos, na lição de Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 83), em: “medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio”.

O assédio moral é assim, perigoso gatilho disparador para súbito vício em álcool, tabagismo e até mesmo drogas ilícitas, ocorrendo inclusive entre empregados até então sem quaisquer vícios.

Felizmente, lembra João Luís Vieira Teixeira (2013, p. 44), que são raras as tentativas de suicídio, e que em regra, ocorrem com pessoas que já possuem alguma predisposição anterior a essa conduta. Mais adiante, o mencionado autor (2013, p. 45) afirma que estudos suecos da década de 1990 concluíram que 10% dos casos de assédio moral analisados terminaram em suicídio. De qualquer modo, são dados alarmantes.

Além do suicídio, verifica-se em casos extremos decorrentes de assédio moral a ocorrência de homicídios, conforme narra Teixeira (2013, p. 44):

Nos primeiros dias de março de 2013, um empregado matou o capataz de uma fazenda, na região metropolitana de Curitiba/PR, por não aguentar mais as humilhações que vinha sofrendo. Durante uma nova discussão, em que o empregado teria reclamado do modo como era tratado, o capataz lhe apontou uma arma de fogo e tentou acertá-lo, mas a arma falhou. Os dois entraram em luta corporal e o empregado, tomando a arma do assediador, acabou por acertar-lhe com um tiro fatal. Isso é apenas um exemplo, trágico, do que pode ocorrer em situações extremas de assédio moral.

Não obstante todos os males psíquicos desencadeados pelo assédio moral, seus efeitos nocivos submergem nos aspectos físicos da vítima. Nesse sentido leciona Wyzykowski et al. (2014, p. 154):

Os efeitos para o organismo não se limitam ao aspecto psíquico, mas adentram no aspecto físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem atingir o aparelho digestivo ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório, a queixa mais frequente é a falta de ar. Sobre as articulações, podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, tremores, como também dores nas costas e problemas na coluna. Sobre o cérebro,

verificam-se ânsias, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração, os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas, abrindo as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

A vítima sente-se culpada, tomando conta de seu ser uma intensa amargura e baixa autoestima. Tudo isso muitas vezes silenciosamente, seja pelo medo de perder o emprego, seja por acreditar poder ficar imune aos efeitos maléficos do assédio ou simplesmente por causa da dificuldade que algumas pessoas possuem em exteriorizar sentimentos.

Incapazes de se defender do assédio moral, algumas pessoas podem usar sua própria família como válvula de escape. Assim é a lição de Teixeira (2013, p. 47):

Da mesma forma que um chefe assediador tenderá a repassar suas frustrações e cobranças para seus subordinados, estes, muitas vezes, terão como única válvula de escape sua própria família. Alguns deles aproveitarão o convívio familiar para se “desestressar” e passar bons momentos com quem realmente os valoriza. Outros, todavia, tenderão a descarregar sua revolta em seus filhos e cônjuges. Assim, sem sombra de dúvida, uma pessoa vítima de assédio em seu local de trabalho terá muito maior probabilidade de ser agressivo em casa; desinteressado pelos afazeres domésticos; não conversar e orientar seus filhos; e, inclusive, ser violentos para com eles e seu cônjuge.

Em reportagem da Revista Veja (2005, online), elaborada por Edward, pode-se visualizar em um caso concreto as consequências do assédio moral no seio da família:

Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinham alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilas de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como 'burro' e 'imprestável'. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. *Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Vivía a ponto de explodir.* (Grifos nossos)

O ambiente familiar pode ser afetado pela angústia e problemas psicológicos do trabalhador. Por não entender o que está acontecendo com a vítima, o cônjuge pode pedir a separação, bem como os filhos podem apresentar problemas psicológicos reflexos do estado da vítima, também precisando ser tratados.

Esses problemas familiares acontecem, principalmente, quando a vítima, envergonhada, não revela a situação a seus parentes. Assim, acaba ficando isolado e tende a brigar com mais frequência com seus familiares (WYZYKOWSKI et al., 2014, p. 156).

Com todos esses problemas decorrentes do assédio e sua consequente degradação do clima no ambiente laboral, é natural a queda de produtividade do trabalhador. Isso acontece porque em condições de extrema pressão psicológica a quantidade e qualidade da produtividade do trabalhador resta fortemente afetada.

A princípio, uma queda de produtividade não parece ser algo tão grave para o trabalhador, já que, em decorrência do princípio da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, inciso VI da Constituição Federal de 1988, isso não pode gerar descontos salariais. Entretanto, essa situação pode ser usada capciosamente pelo empregador para dissimular uma situação de dispensa por justa causa.

## 4.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADO ASSEDIADOR

Sob o ponto de vista do empregado assediador, ele pode sofrer consequências jurídicas de três óticas: trabalhista, onde poderá ser demitido por justa causa; civil, onde responderá pelo dano causado; e criminal, em caso de sua conduta se enquadrar em algum tipo penal preexistente.

### 4.2.1 Justa causa

Valendo-se do seu poder disciplinar, o empregador pode, para garantir o bom funcionamento do ambiente de trabalho, punir aquele empregado que viola normas legais ou contratuais no trabalho. Nesse sentido, pode-se valer da demissão por justa causa, o que acarreta na extinção do contrato de trabalho sob ônus do trabalhador faltoso (DELGADO, 2012, p. 692).

Assim, ensina Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 626) que justa causa é “a prática de ato que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo

a confiança inerente à relação de emprego, tomando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo”.

Os efeitos da justa causa para o trabalhador são graves, com a perda de algumas verbas rescisórias, por isso, os tribunais tem entendido que esta somente se configura se houver prova inequívoca e conduta grave do empregado. Nesse sentido é a concisa ementa do TRT da 5ª região:

JUSTA CAUSA. Para que seja aplicada a pena máxima da justa causa é indispensável a produção de provas robustas e inequívocas, que não deixem margem para dúvidas. ASSÉDIO MORAL. Para que se reconheça o assédio moral necessário se faz a presença dos elementos essenciais, quais sejam a demonstração do fato alegado e suas circunstâncias, o dano, o nexos causal e o dolo (Processo 00670-2007-521-05-00-5 RecOrd, ac. n. 005612/2009, Relatora Juíza Convocada Maria Elisa Costa Gonçalves, 2ª TURMA, DJ, 25.3.2009).

Nesse diapasão, a CLT estabelece os motivos que constituem justa causa:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

A doutrina considera esse rol como taxativo, não podendo ser estendido, há não ser através de disposição legal, entretanto, “isso não impede que o juiz interprete as normas jurídicas, bem como os fatos em discussão, para decidir se o empregado praticou ou não a justa causa” (GARCIA, 2012, p. 627).

Assim, é possível enquadrar a prática do assédio moral na alínea “j” ou “k”, em hipótese de ato lesivo a honra ou boa fama, ou ofensas físicas, praticados contra empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa.

São inúmeras as possibilidades de atitudes ou comportamentos assediantes que atentam contra a honra ou boa fama do indivíduo. Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 104-105) exemplifica:

[...]proferir palavras de baixo calão contra o superior ou colega, negar-se, reiteradamente, a cumprimentá-los ou ignorá-los, responder com sarcasmo ao superior hierárquico, ignorar suas ordens, chamar tanto o superior quanto o colega de serviço de “puxa-saco”, “chato”, “fresco”, “burro”, “besta”, “idiota”, apelidos humilhantes e degradantes etc.; difamá-los propagando assuntos pessoais e sobre a sua honra, sobre a sua sexualidade, características pessoais ou familiares etc.

Também é possível caracterizar a conduta assediante dentro da alínea “b” do art. 482 da CLT como sendo “mau procedimento”.

Nos dizeres de Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 1217), o mau procedimento “trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro”.

Apesar do caráter genérico e subsidiário do “mau comportamento”, este, não significa a mesma coisa que a expressão “incontinência de conduta”, presente na mesma alínea “b”. Isso porque a “incontinência de conduta” diz respeito apenas a conduta que prejudique o ambiente de trabalho através da “conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual” (DELGADO, 2012, p. 1217).

Por conseguinte, trata-se de justa causa bastante genérica, capaz de abranger qualquer atitude que prejudique o ambiente de trabalho, devendo ser analisada

sempre a efetiva gravidade da conduta para que o obreiro, hipossuficiente da relação trabalhista, não acabe sofrendo consequências injustas.

#### 4.3 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR

Pela ótica do empregador, os efeitos maléficos do assédio moral se dão sob vários aspectos. São eles: as consequências pecuniárias diretas (absenteísmo, queda da produtividade e rotatividade) e a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho.

##### 4.3.1 Consequências pecuniárias diretas

Sob o prisma da organização empresarial, o assédio moral gera diversos efeitos negativos em relação as finanças da empresa.

Devido a intensa pressão psicológica sofrida pelo empregado vítima do assédio, é perfeitamente natural uma acentuada queda na produtividade, já que ele pode sofrer fatores como falta de estímulo e atenção.

Sobre isso, escreve Márcia Novaes Guedes (apud WYZYKOWSKI et al., 2014, p. 169) que “está provado que um trabalhador submetido a violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o seu empregador é de 180% a mais”.

Não obstante a natural queda de produtividade do empregado assediado, o terror psicológico é capaz de afetar diretamente mesmo os trabalhadores que não estão sofrendo assédio, pois estes laboram com medo de serem a próxima vítima. Nesse sentido, sustenta Pamplona Filho (2007, online):

Como se isso não bastasse, o conhecimento, pelos demais empregados, da existência de um caso de assédio não apurado ou não punido gera uma insegurança e intranqüilidade no ambiente de trabalho, notadamente naqueles operários que estejam em situação pessoal e funcional semelhante à da vítima, levando também a uma queda geral de produtividade, onerando excessivamente a organização empresarial.



O absenteísmo de empregados assediados costuma ser frequente, pois estes, encontram na falta ao trabalho uma maneira de fuga das condutas assediadoras.

Em situações ainda mais dramáticas, o trabalhador falta ao trabalho justificadamente, trazendo atestados médicos que demonstram a necessidade de afastamento de trabalho.

Daí decorre a necessidade de rotatividade, trazendo mais custos a empresa, o que é ainda mais danoso em se tratando de falta de empregado especializado. Nesse sentido, pontua Pamplona Filho (2007, online):

Esta ausência dos trabalhadores é bastante grave para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substituí-lo imediatamente, o que leva a uma conclusão apriorística de que o assédio moral de empregados que exercem funções com conhecimento especializado é muito mais danoso à empresa do que o relativo a outras situações.

O substituto pode não possuir as mesmas habilidades para o trabalho que o empregado afastado, diminuindo assim, a produtividade da empresa. Sob esse aspecto, faz-se salutar a lição de Adriana Wyzkowski et al. (2014, p. 171):

Isso sem falar na questão da alta rotatividade, não se cria fidelização do seu corpo operacional, fazendo com que seja necessário o treinamento de novos profissionais para ocupar as vagas abertas, o que gera, efetivamente, mais custos que, normalmente, não são previstos nos organogramas financeiros.

Nesse sentido, é sabido o elevado custo que tem o treinamento de um trabalhador, o que normalmente possui retorno financeiro devido a sua boa produtividade. Assim, para retornar a produtividade empresarial, faz-se necessário novo e custoso investimento, e o novo empregado acaba levando um certo tempo até se adequar ao trabalho.

#### 4.3.2 Caracterização da rescisão indireta

As violações legais e contratuais do assédio moral, caracterizadas pela perseguição e injustiças que afrontam a dignidade do trabalhador e seus direitos de personalidade constituem hipóteses de rescisão indireta (também chamada “dispensa

indireta) do contrato de trabalho devido a atitudes culposas do empregador, consubstanciadas no art. 483 da CLT, que assim dispõe:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A rescisão indireta é posta a efeito pelo empregado, que em razão de falta grave praticada pelo empregador, pode pôr fim ao contrato de trabalho. Nesse sentido, guarda relação com a justa causa praticada pelo empregado. Sob esse ponto, explica Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 650):

Assim, trata-se da hipótese inversa à dispensa com justa causa: enquanto nesta modalidade de terminação do contrato de trabalho a falta grave é praticada pelo empregado, na dispensa indireta a falta grave é praticada pelo empregador. Enquanto na dispensa com justa causa quem decide pôr fim ao contrato de trabalho é o empregador, na rescisão indireta tal deliberação é tomada pelo empregado.

A caracterização desse instituto trabalhista é de suma importância, pois através dele, a vítima do assédio moral poderá romper com o contrato de trabalho sem arcar com os ônus. Assim, na rescisão indireta, o obreiro possui direitos a receber: aviso prévio; saldo salarial; 40% do FGTS mais depósitos; férias vencidas e proporcionais mais um terço; décimo terceiro vencido e proporcional e guias do seguro-desemprego.

Nos dizeres de Garcia (2012, p. 651): “a dispensa indireta pode ser conceituada como a modalidade de terminação do contrato de trabalho, por deliberação do empregado, mas decorrente de justa causa praticada pelo empregador”.

A alínea “a” do art. 483 da CLT veda que o empregador exija do empregado serviços superiores às suas forças ou alheios ao contrato de trabalho.

Os serviços superiores as forças do empregado abrangem não somente a questão física, mas também a questão intelectual, não se podendo exigir do obreiro tarefas de dificuldade superiores ao seu grau de instrução.

É importante ressaltar que a CLT, em seu art. 490 c/c §5º do art. 405, veda que se exija para o menor e para a mulher a prática de trabalho que demande o emprego de força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional.

A atribuição de serviços alheios ao contrato de trabalho é prática corriqueira de violência psicológica. Ocorre quando é atribuído ao empregado desempenhar serviços para os quais não foi contratado. Geralmente são serviços inferiores a competência e capacidade da vítima, de forma a desmerecê-la, como por exemplo citado por Alkimin (2013, p. 93), pode-se citar o caso da secretária que passa a função de faxineira, limpadora de banheiros, etc.

A alínea “b” do art. 483 da CLT refere-se ao tratamento com rigor excessivo pelo empregador ou superiores hierárquicos.

Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 94) exemplifica:

Também poderá ocorrer assédio moral na modalidade “rigor excessivo” quando o empregador desviar a finalidade do poder disciplinar e aplicar penalidades incompatíveis com as faltas cometidas e as características do empregado; inclusive quando excede nos meios de fiscalização e controle do empregado, através de circuitos internos, revistas pessoais, de modo a afetar a privacidade e intimidade do empregado, e, conseqüentemente, ferir a dignidade e direitos de personalidade do empregado.

No mesmo sentido têm decidido os Tribunais:

Rescisão indireta. Rigor excessivo. Restando provado o rigor excessivo com o potencial de afetar a estabilidade psicológica e a autoestima da trabalhadora, esta tem a faculdade de considerar rescindida a relação de emprego, conforme autoriza o art. 483, b, da CLT (TRT 11ª R., RO 0001643.7.2010.5.11.0003, Rel. Des. Solange Maria Santiago Morais DJe 8.9.2011).

Trata-se, assim, de manifesto abuso do poder de direção e hierárquico do empregador, que passa a tratar o empregado assediado com mais rigor do que os demais, no intuito de forçá-lo a pedir demissão.

A alínea “c” do art. 483 da CLT fala de um perigo manifesto de “mau considerável”.

É cediço que o assédio moral é um “mau considerável”, pois ocasiona terríveis danos à saúde física e psicológica da vítima, degradando o clima no ambiente de trabalho. Sendo assim, qualquer conduta que possa vir a gerar assédio moral é capaz de também caracterizar-se como sendo um “mau considerável”.

As alíneas “d” e “g” do art. 483 da CLT consideram como rescindido o contrato de trabalho quando o empregador não cumprir com suas obrigações contratuais ou reduzir o trabalho do empregado, quando feito por peça ou tarefa, de modo a reduzir sensivelmente seu salário.

Sendo assim, caso não seja proporcionado o trabalho ao empregado, este possui o direito de rescindir o contrato de trabalho, pois, nas palavras de Sergio Pinto Martins (2014, p. 87) “o contrato de trabalho é um contrato de atividade e não de inação” e, continua o mencionado autor que “o empregado *tem o direito ao trabalho*, de ganhar o meio de sua subsistência por intermédio do trabalho” (Grifos nossos)

Nesse sentido, já decidiu o TRT da 9ª Região:

Assédio moral. Cerceio do direito ao trabalho. Dano moral configurado. Indenização devida. A dispensa do comparecimento no local de trabalho, longe de representar liberalidade do empregador, é atitude perversa que pode trazer danos à personalidade, à dignidade, e a integridade psíquica do trabalhador. O trabalho, garantia constitucional expressa no caput do art. 6º, não significa apenas direito ao emprego, à colocação no mercado de trabalho, mas ao efetivo desempenho de atividades. A premissa é de que, além do salário para satisfazer as necessidades próprias e da família, o trabalhador tem direito a resguardar a imagem de elemento produtivo. É comum o rompimento de barreiras éticas quando a empresa adota “estratégias empresariais”, em especial aquelas que visam aumentar a produção e diminuir os custos. A degradação das condições de trabalho, em que se inclui a dispensa de comparecimento, sem prejuízo dos salários, faz com que o trabalhador sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social. Esse ataque à dignidade profissional é grave e não permite sequer cogitar de que os salários do período de inação compensem os sentimentos negativos experimentados. O dano moral é inegável e deve ser indenizado. Recurso a que se nega provimento para manter a condenação em indenização por dano moral (TRT 9ª R., 03179-2002-513-09-00-5 (RO 10473-2003) – (06727-2004), Rel. Marlene T. Fuverki Suguimatsu, DP PR 16.4.2004)

A alínea “e” do mencionado art. 483 da CLT considera como causa de rescisão indireta, a prática pelo empregador ou seus prepostos, de ato lesivo a honra ou boa fama do trabalhador ou da sua família, enquanto que a alínea “f” refere-se a ofensa de ordem física.

Na obrigação genérica do empregador em relação ao empregado inclui-se o respeito à dignidade e direitos da personalidade do obreiro. Daí que o empregador tem o dever de zelar por um meio ambiente de trabalho saudável, garantindo assim pela preservação desses direitos do empregado.

Nas lições de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 658) a “honra engloba a modalidade objetiva (reputação) e subjetiva (dignidade, decoro)”, enquanto que “a boa fama refere-se ao conceito da pessoa diante da sociedade e da comunidade em que vive”.

Existem muitas maneiras de praticar o assédio moral, ferindo a boa-fama e honra do empregado. Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 96) cita alguns exemplos:

Há várias formas de se praticar o assédio moral com o condão de atingir a honra do empregado e excluí-lo da organização do trabalho, e.g., ofensas verbais, insinuações e gestos visando desqualificar o empregado e ferir sua autoestima pessoal e profissional, brincadeiras humilhantes em público quando não se atingem metas de produtividade, rumores a respeito da honra e comportamento do empregado, propagação de dados, informações ou características pessoais do empregado, invadindo a intimidade do mesmo, e até o abuso no exercício do direito de controle e fiscalização sobre as atividades do empregado, cujas medidas devem respeitar a dignidade e intimidade do mesmo.

Destaque-se que a honra e a boa-fama também se encontram tuteladas pelo direito penal, estando tipificados nos arts. 138, 139 e 140 do Código Penal, respectivamente, os crimes de calúnia, difamação e injúria.

Caluniar significa, nos dizeres de Guilherme Nucci (2011, p. 689), “fazer uma acusação falsa, tirando a credibilidade de uma pessoa no seio social”. Já a difamação consiste em “desacreditar publicamente uma pessoa, maculando-lhe a reputação” (NUCCI, 2011, p. 692). Enquanto que o crime de injúria significa, conforme o mencionado penalista (2011, p. 694), “um insulto que macula a honra subjetiva, arranhando o conceito que a vítima faz de si mesma”.

Nesse ponto, importante destacar a lição de Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 95), no sentido de que, mesmo que a conduta assediadora se enquadre nos mencionados tipos penais, o empregado não é obrigado a ingressar com ação no âmbito criminal, pois nesse sentido, não existe vinculação obrigatória entre o Direito Penal com o Direito do Trabalho.

Compreende-se que para a configuração do assédio moral faz-se necessária a ocorrência de terror psicológico, capaz de desestabilizar fortemente o emocional da

vítima, o que, em tese, obstaría a rescisão do contrato de trabalho com base na invocação da alínea “f” do art. 483 da CLT. No entanto, ofensas físicas também podem caracterizar o assédio moral.

Isso é possível porque que casos de agressões físicas reiteradas podem muito bem ocasionar graves consequências psicológicas para a vítima. Ou ainda porque, a conduta assediadora pode usar, de forma a intensificar o terror psicológico já existente, de agressões físicas eventuais, o que também é considerado como ato assediador. Assim, é possível a também, em alguns casos de assédio moral, a invocação da alínea “f” do art. 483 para rescisão indireta do contrato trabalhista.

Como já discutido em relação a caracterização do assédio moral, para a configuração deste, faz-se necessário o requisito da repetição e sistematização da conduta. Assim sendo, uma conduta isolada pode ensejar em causa determinante para aplicação da rescisão indireta, entretanto, não é capaz de fundamentar e embasar a configuração de assédio moral.

Concluindo, percebe-se que apesar da falta de uma legislação específica sobre o assédio moral, no tocante a rescisão indireta do contrato de trabalho, já se encontra substancial fundamentação jurídica no art. 483 da CLT.

#### 4.4 CONSEQUÊNCIAS PENAIS

Embora não possua tratamento em legislação específica, o assédio moral possui consequências na esfera trabalhista (justa causa e rescisão indireta do contrato de trabalho); civil (responsabilização pelos danos); e penal, inclusive, já que mesmo não havendo um tipo penal específico denominado de “assédio moral”, as condutas do assediador poderão ser enquadradas em alguns dispositivos criminais do Código Penal ou legislação extravagante brasileiras.

Assim, a conduta assediante pode incidir nos tipos penais dos crimes contra a honra (calúnia, difamação e injúria, respectivamente os arts. 138, 139 e 140 do CP); maus-tratos (art. 136 do CP); constrangimento ilegal (art. 146 do CP); lesão corporal (art. 129 do CP); instigação, indução ou auxílio ao suicídio (art. 122 do CP); perigo para a vida ou saúde de outrem (art. 132 do CP); ameaça (art. 147 do CP);

discriminação ou preconceito (art. 20 da Lei nº 7.714/89). Nas próximas linhas abordar-se-á alguns desses crimes presentes em assédio moral.

A lesão corporal não se caracteriza apenas pela ofensa à integridade corporal, mas também inclui-se no tipo a ofensa à saúde de outrem. De tal modo, caso a vítima do assédio moral sofra alguma seqüela à sua saúde, o assediador deverá cumprir pena de detenção de três meses a um ano. Caso a conduta criminosa resulte em incapacidade do obreiro para realizar suas tarefas habituais, por mais de trinta dias (art. 129, §1º, I), a pena deverá ser de reclusão de um a cinco anos. Ainda, se por virtude da conduta assediadora, o empregado restar permanentemente incapacitado para o trabalho (art. 129, §2º, I do CP) a pena deverá ser de reclusão de dois a oito anos.

O assédio moral pode levar, em casos extremos, ao suicídio da vítima. Na perseguição perversa do assédio moral, o assediador busca a exclusão da vítima do ambiente laboral e não que o empregado se suicide. É necessário, outrossim, a presença do dolo, ou seja, o agente deve instigar

Para que exista o crime de instigação, indução ou auxílio ao suicídio, é necessário que o agente busque intencionalmente este fim, qual seja, o de que a vítima pratique o suicídio. Nesse sentido, cumpre transcrever os ensinamentos de Cezar Roberto Bitencourt (2011, p. 132):

O dolo é o elemento subjetivo do tipo e consiste na vontade livre e consciente de provocar a morte da vítima por meio do suicídio ou, no mínimo, assunção do risco de leva-la a esse desiderato. A vontade do agente deve abranger a ação, o resultado e o nexa causal: vontade e consciência do fato, vontade de alcançar o resultado morte, não através de ação própria, mas da autoexecução. O agente deve, em outros termos, ter consciência e vontade de levar a vítima ao suicídio. O dolo não se limita à ação participativa, que é um simples meio, mas estende-se, necessariamente, ao fim desejado, que é a morte da vítima. Deve querer que esta efetivamente se suicide, ou seja, são objetos do dolo “o fim proposto, os meios escolhidos e, inclusive, os efeitos colaterais representados como necessários à realização do fim pretendido”.

Não se admite, portanto, a modalidade culposa dessa infração penal. Destarte, por mais grave e revoltante que sejam os meios usados na prática perversa do assédio moral capaz de resultar no suicídio da vítima, o assediador só responderá penalmente por essa morte caso direcione sua conduta intencionalmente objetivando essa finalidade.

Tramitam no Congresso Nacional vários projetos de lei visando inserir no Código Penal Brasileiro o crime de “assédio moral no trabalho”.

O Projeto de Lei Federal 4.742/01 introduz no Código Penal o art. 146-A:

Art. 146-A. 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.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Um substitutivo ao mencionado projeto, busca inserir no Código Penal o art. 136-A, tipificando o assédio moral no trabalho com as seguintes palavras:

Art. 136-A Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando a sua saúde física ou psíquica.

Pena – Detenção de um a dois anos

Já o Projeto de Lei Federal 5.971/01, insere, por meio do art. 203-A, no Código Penal, a figura do crime de “Coação Moral no Ambiente de Trabalho”, assim redigido:

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

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

Como observado, diversas condutas assediadoras já são enquadradas em tipos penais avulsos. No entanto, já passou da hora de ser aprovada uma lei que tipifique o delito de assédio moral no trabalho. Com a tipificação, em uma boa técnica legislativa, essa prática perversa e altamente nociva ao ambiente de trabalho seria mais facilmente coibida, bem como apresentaria maior visibilidade perante a sociedade. O assediador pensaria duas vezes antes de praticar tal perversidade.

#### 4.5 CONSEQUÊNCIAS PARA A COLETIVIDADE

O assédio moral é fonte direta de diversos malefícios sobre a saúde psicofísica do empregado. Sendo assim, como fonte geradora de doenças para o trabalhador que



afetam a sua dignidade e o afastam do ambiente de trabalho, produz relevantes efeitos previdenciários.

A Previdência Social, como sabido, é mantida pelo Estado através dos tributos pagos por toda a população. Desse modo, a chaga do assédio moral, além dos imediatos efeitos negativos na saúde da vítima e nas suas relações sociais e familiares, também causa efeitos negativos em toda a coletividade, que acaba bancando os custosos gastos previdenciários.

A Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que é regulamentada pelo Decreto n.º 3.048/1999, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Estão previstas na mencionada lei, duas modalidades de acidente de trabalho, quais sejam: a) o acidente tipo (arts. 19), que é aquele que ocorre pelo exercício das atividades laborais provocando lesão incapacitante para o trabalho e; b) o acidente por equiparação (arts. 20) quando se tratar de doença profissional e doença de trabalho (ALKIMIN, 2013, p. 86).

O acidente tipo é aquele que ocorre pelo exercício das atividades laborais provocando lesão incapacitante para o trabalho. De tal modo, dispõe a Lei:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Já o acidente por equiparação ocorre quando se tratar de doença profissional e doença de trabalho:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Nesse sentido, o assédio moral deve ser considerado como acidente de trabalho na modalidade doença de trabalho (inciso II do art. 20). Isso não obsta, no entanto, de que, devido as condições degradantes do trabalho em ambiente hostil, a

vítima do assédio moral sofra de um acidente tipo (art. 19) ou até mesmo um acidente de trabalho por equiparação, por motivo dos fatos especificados no art. 21 da mencionada Lei Previdenciária. *In verbis*:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Para que se caracterize o acidente de trabalho em virtude do assédio moral, faz-se necessário a ocorrência de três elementos, quais sejam: o evento danoso à saúde mental ou física da vítima; a incapacidade laborativa temporária ou permanente e; o nexo de causalidade entre a ocorrência do acidente e a prestação dos serviços laborais.

O Decreto n.º 3.048/1999 relaciona no Anexo II uma lista das doenças ocupacionais estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Com base nessa lista, Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 89) traz, de forma condensada, um quadro com as principais doenças do trabalho que podem decorrer do assédio moral, contidas no Grupo V da CID-10 de título “transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho”:

<b>Doenças</b>	<b>Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional</b>
VIII – <i>Stress</i> Grave e Transtornos de Adaptação: Estado de <i>stress</i> pós-traumático	Dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; circunstância relativa às condições de trabalho.
X – Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”)	Problemas relacionados com emprego e desemprego, mudança de emprego, função, ameaça de perder o emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com patrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho), outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.
XI – Transtornos do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos	Circunstâncias relativas às condições de trabalho.
XII – Sensação de Estar acabado (“Síndrome de <i>Burn-Out</i> ”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”)	Ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho.

O reconhecimento do assédio moral como acidente de trabalho é deveras importante para a vítima, pois assim, logrará direito aos benefícios previdenciários como a aposentadoria por invalidez e os auxílios doença e acidente etc.

Nesse diapasão, verifica-se que, em decorrência dessa chaga social, o Estado tem um alto custo na questão da saúde pública e aposentadorias precoces. Sendo assim, resta-se evidenciado a necessidade urgente de que os empregados possam

laborar em condições adequadas, a fim de usufruírem adequadamente dos benefícios de um trabalho sadio, e que a sociedade como um todo não necessite custear tantas mazelas.

#### 4.6 RESPONSABILIDADE CIVIL

Como já mencionado alhures, os efeitos do assédio moral atingem diretamente os direitos de personalidade da vítima. Assim sendo, abre-se espaço para que o assediado busque a reparação do dano moral sofrido. De tal modo, além dos efeitos jurídicos decorrentes da esfera trabalhista, já analisados anteriormente (rescisão indireta do contrato de trabalho e dispensa por justa causa), o assédio moral adentra no âmbito da responsabilidade civil.

Para entender a responsabilidade civil, parte-se do conceito do que seja ato ilícito, entendido através da leitura do art. 186 do CC, *in verbis*: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. E o artigo seguinte complementa: “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Posto o conceito legal de ato ilícito, pode-se concluir que o assédio moral é um ato ilícito, pois notadamente, viola os direitos da personalidade da vítima, causando-lhe pesados danos psicológicos.

Previsto o que seja ato ilícito, cumpre destacar a disposição do art. 927 do CC, que dispõe: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Essa é a chamada responsabilidade civil subjetiva, ou seja, baseada em que o agente responda pelo dano desde que o tenha causado, seja por culpa ou por dolo. No entanto, essa responsabilidade baseada na culpa não é a única prevista no Código Civil, pois este, menciona ainda casos de responsabilidade objetiva, conforme se observa através do parágrafo único de seu art. 927. Veja-se:

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Em seguida, o Código Civil manifesta que o empregador responde, ainda que não haja culpa de sua parte, pelos atos praticados por seus empregados ou prepostos (art. 932, III c/c art. 933, do CC). Esse entendimento é reforçado pelo teor da Súmula 341 do STF: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Assim, resta muito claro a responsabilidade objetiva da empresa no tocante aos atos ilícitos praticados pelos seus prepostos. Essa determinação legal ocorre porque presume-se ao empresário que este deve assumir os riscos atinentes ao negócio. Por conseguinte, a fim de evitar prejuízos, deve ele adotar medidas que evitem a ocorrência do assédio moral dentro do âmbito da empresa.

Cumprido ressaltar, no entanto, que o Código Civil, por meio do art. 934, prevê o direito de regresso do empregador contra o empregado que causou o dano. Dispõe o mencionado artigo: “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou [...]”.

Portanto, o empregador que não der causa ao assédio moral, poderá reaver os prejuízos decorrentes da prática ilícita de seus subordinados. A vítima do assédio moral também não fica desamparada pela legislação civil, podendo sempre acionar o empregador para ver os danos reparados na esfera civil. Como se verá adiante, a maior dificuldade encontrada pela vítima está na prova do assédio.

#### 4.6.1 A prova do assédio moral e do dano

A produção da prova do assédio moral e de seu consequente dano moral revela-se, muitas vezes, extremamente difícil. Isto acontece porque geralmente, as agressões psicológicas ocorrem sem a presença de terceiros, e os danos delas provenientes agridem a esfera íntima e subjetiva da vítima, não se exteriorizando tão facilmente.

Por se tratar de fato constitutivo do seu direito, a prova do assédio moral cabe ao empregado (art. 818, CLT c/c art. 333, I, CPC). No entanto, a fim de resolver essa questão da dificuldade probatória, Maria Aparecida Alkimin (2013, p. 117) sugere que seja aplicada a inversão do ônus da prova:

O juiz, valendo-se de sua persuasão racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência de dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre o empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova.

Não se trata, outrossim, de uma pura inversão do ônus da prova, mas sim de uma maior flexibilização dessa carga, em razão da dificuldade probatória desse tipo de ilícito. Em razão disso, cabe a vítima, ainda que considerada parte frágil da relação juslaboral, evidenciar, pelo menos, indícios da conduta danosa levada a juízo.

Portanto, recomenda-se que o juiz, ao analisar possível caso de assédio moral, admita maior flexibilidade a instrução probatória, levando em conta os depoimentos de possíveis testemunhas e até mesmo da vítima, bem como realizando perícias médicas que podem evidenciar se o trabalhador sofreu algum dano psicológico.

## 5 CONCLUSÃO

Desde sempre que o homem passou a adquirir seu sustento através da venda da força de trabalho para outrem que abusos acontecem, e o trabalhador passa por constrangimentos e humilhações no ambiente laboral. No entanto, não obstante sempre ter ocorrido durante a história do trabalho humano, o assédio moral só vem sendo efetivamente discutido de alguns tempos pra cá.

De tal modo, esse fenômeno tem ganhado cada vez mais atenção da sociedade, seja através da divulgação na mídia, ou através de sua discussão nos tribunais judiciais, doutrinas e trabalhos acadêmicos de diferentes áreas do saber, que buscam compreendê-lo cientificamente, a fim de combatê-lo de forma eficaz.

Verificou-se a posição de destaque que nosso ordenamento jurídico, através da Magna Carta de 1988, atribui aos direitos fundamentais do trabalhador, mormente por ter elencado entre seus fundamentos o respeito à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho.

Constatou-se que o assédio moral constitui uma grave chaga social capaz de afetar todos os segmentos da vida da vítima (familiar, social, profissional). Assim, restou-se comprovado que a prática assediadora fere frontalmente a dignidade da vítima. Além disso, fere também os direitos de personalidade do empregado, razão pela qual produz dano moral, devendo haver ressarcimento na esfera civil.

Percebeu-se que a moderna organização do trabalho, de cunho neoliberal com busca de lucros a qualquer custo, é o contexto ideal para a ocorrência da prática assediadora, na medida em que, para se adequar à alta competitividade do mercado globalizado, com reduzidos custos, a empresa acaba por impor ao trabalhador o cumprimento de pesadas metas de produtividade. Esse contexto contemporâneo é ideal para a ocorrência da prática assediadora.

Evidenciou-se também, como causa do assédio, o atual estado de desvirtuação dos valores éticos e morais da sociedade, marcado pelo individualismo e pela banalização da violência física e moral.

A fim de evitar a banalização do assunto e o conseqüente aumento na dificuldade em combater esse mal, conclui-se que somente poderá se considerar alguma prática como sendo assédio moral se estiverem presentes todos os seus

elementos caracterizadores, que são: conduta degradante; repetição e sistematização da conduta e; a consciência do agente.

Evidenciou-se que o assédio moral traz danos gravíssimos não somente a vítima, mas também a toda coletividade, que acaba pagando custeando seus efeitos previdenciários. Assim, sugere-se pela elaboração de legislação obrigando a empresa onde aconteça o assédio moral, de forma objetiva, a pagar os custos previdenciários da vítima, quando forem comprovadamente, em virtude dos males causados pelo assédio moral laboral.

Conclui-se pela necessidade urgente de se tipificar o assédio moral como crime, assim como já acontece com o assédio sexual. Essa medida poderá trazer positivos efeitos pedagógicos para empresários e empregados, que passarão a evitar de forma mais veemente a prática do assédio, a fim de evitarem punições criminais.

A legislação específica, no entanto, não será suficiente para resolver o problema, tornando-se necessária uma ação conjunta de toda a sociedade e do poder público. Assim, recomenda-se a adoção de medidas preventivas, tanto pelas empresas, que devem contar com setor de recursos humanos pronto a lidar com o assédio, quanto pelo Poder Público, que deve lançar campanhas educativas.

Conclui-se que o atual ordenamento brasileiro não protege a dignidade do trabalhador da prática do assédio moral, no entanto, o Poder Judiciário já vem cumprindo a sua parte no combate a esse mal, obrigando a empresa a pagar indenização às vítimas. Falta ao Poder Executivo realizar campanhas educativas sobre o tema; e quanto ao Poder Legislativo, salta aos olhos a sua inércia quanto ao assunto, pois não existe nenhuma legislação específica sobre o assédio moral.



## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Jurúa, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BÍBLIA, Português. **A bíblia sagrada: o velho e o novo testamento**. Tradução de João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1969.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal: parte especial**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 2. v.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei n. 4742/2001**. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei n. 5971/2001**. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da república federativa do brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Processo** n. 00670-2007-521-05-00-5. Recurso Ordinário n. 005612/2009. Relatora: Juíza Convocada Maria Elisa Costa Gonçalves. 2ª Turma. Publicado no DJ em 25.3.2009. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br>> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Processo** n. 00689-2007-342-05-00-6. Recurso ordinário n. 005295/2009. Relator: Desembargador Valtércio de Oliveira. 4ª Turma. Publicado no DJ em 2.4.2009. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br>> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Processo** n. 01606-2003-531-05-00-5 Recurso ordinário n. 013304/2005. Relatora: Desembargadora Ilma Aguiar. 1ª turma. Publicado no DJ em 19.12.2006. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br>> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). **Processo** n. 03179-2002-513-09-00-5. Recurso ordinário n. 06727/2004. Relatora. Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Publicado no DJ em 16.4.2004. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). **Processo** n. 19316-2003-005-09-00-9. Acórdão n. 01662/2007. 4ª Turma. Relator: Juiz Arnor Lima Neto. 4ª Turma. Publicado no DJPR em 26.1.2007. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>> Acesso em: 29 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). **Processo** n. 26163-2010-005-09-00-5. Acórdão n. 22581/2012. Relator: Cássio Colombo Filho. 1ª Turma. Publicado no DJ em 25.5.2012. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>> Acesso em: 29 jan. 2015.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. Aracaju: Evocati, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

EDWARD, José. Assédio moral: o lado sombrio do trabalho. **Revista veja on-line**. São Paulo. ed. n. 1913. 13 jul. 2005. Disponível em: <[http://veja.abril.com.br/130705/p\\_104.html](http://veja.abril.com.br/130705/p_104.html)> Acesso em: 29 jan. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. 1. v.

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal**: parte geral. 13. ed. Niterói: Impetus, 2011. 1. v.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MICHAELIS, Dicionário Online. **Assediar**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=assediar>> Acesso em: 19 jan. 2015.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de direito penal**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

ONU. **Declaração universal dos direitos humanos de 1948**. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>> Acesso em: 29 jan. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 23 jan. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.