

# ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT

*TATIANA LAZZARETTI ZEMPULSKI<sup>1</sup>*

*EDUARDO MILLÉO BARACAT<sup>2</sup>*

## RESUMO

O presente artigo aborda o assédio moral e seus principais aspectos. O trabalho será dividido em três capítulos. O primeiro fará uma breve exposição sobre o meio ambiente de trabalho, seus antecedentes históricos e o poder diretivo do empregador e a discriminação como facilitadores do assédio moral no ambiente de trabalho. No segundo capítulo discorre acerca do conceito de assédio moral, e no terceiro sobre seus aspectos legais, explicitando a atual situação brasileira e a falta de regulamentação específica ao tema ora proposto. A metodologia aplicada será a investigação científica por meio da pesquisa doutrinária, através livros, artigos e trabalhos que versam acerca do tema, e jurisprudencial, evidenciando a realidade jurídica.

**Palavras chave:** assédio moral; discriminação; exclusão; meio ambiente; trabalho.

## ABSTRACT

This article discusses harassment and its main aspects. The work is divided into three chapters, the first will make a brief presentation on the work environment, its historical background and the directive power of the employer and discrimination as facilitators of harassment in the workplace. The second chapter talks about the concept of harassment, and the third on its legal, explaining the current Brazilian situation and the lack of specific regulations to the theme in question. The methodology will be applied to scientific research through doctrinal research through

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (1998). Pós-Graduação em Direito do Trabalho pela PUC-PR. Mestranda no Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba- UNICURITIBA.

<sup>2</sup> Doutor e Mestre pela UFPR. Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba. Professor do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA.

books, articles and papers that talk about the subject, and jurisprudence, highlighting the fact legal.

**Keywords:** harassment, discrimination, exclusion, environment, work.

## Sumário

*Introdução. 1. Meio ambiente de Trabalho. 1.1 Antecedentes Históricos acerca do meio ambiente de trabalho. 1.2 Poder diretivo do empregador e sua influência no meio ambiente de trabalho. 1.3 As discriminações como facilitadores do assédio moral no ambiente de trabalho. 2. Conceito de assédio moral. 3. Legislação sobre assédio moral. 4. Conclusão. 5.Referências.*

## INTRODUÇÃO

O Capitalismo vem influenciando as relações humanas. Não se trata somente das questões econômicas, mas sociais e pessoais. A necessidade do crescimento econômico traz consequências para as relações trabalhistas e pessoais.

Essa influência pode ser percebida desde a Revolução Industrial, por meio dos primeiros métodos de organização dos trabalhadores dentro das fábricas. O método utilizado para a disposição dos trabalhadores foi desenvolvido de forma que os mesmos não pudessem se comunicar e cumprir exatamente as ordens expedidas por seus superiores.

Para Foucault,

A disciplina fabrica indivíduos; ela é a técnica específica de um poder que toma os indivíduos ao mesmo tempo como objetos e como instrumentos de seu exercício. Não é um poder triunfante que, a partir de seu próprio excesso, pode-se fiar em seu superpoderio; é um poder modesto, desconfiado<sup>3</sup>, que funciona a modo de uma economia calculada, mas permanente<sup>3</sup>.

---

Ocorre que essa referência de disciplina, nasce como um sistema de controle para as massas, e principalmente para os operários.

(...)Modificações profundas aparecem na economia: acelera-se o processo de dissolução das estruturas objetivas do mundo feudal; modifica-se a organização da produção; desaparece o trabalho artesanal e generaliza-se também o regime de trabalho assalariado. O regime de trabalho assalariado é a base do modelo liberal capitalista, pois ao mesmo tempo em que afirma que o trabalhador passa a ser um indivíduo livre para vender sua força de trabalho no mercado de trabalho, também serve de referência para que se estabeleça o valor de troca das mercadorias, (...)⁴.

No entanto, o próprio trabalhador, segundo Marx é considerado como uma mercadoria no sistema capitalista utiliza-se sua capacidade máxima da força de trabalho, o indivíduo passa a servir 24 (vinte e quatro) horas, sendo captado e esgotado ao máximo a sua energia e produtividade.

Não se leva em consideração sua vida pessoal, a qual sempre fica em segundo plano, desta forma o capitalismo influencia também as relações pessoais e familiares.

Esse controle é tanto, que acaba por invadir a intimidade do trabalhador, descartando-o como uma mercadoria quando este não tem mais força para o trabalho.

A influência do capitalismo nas organizações ultrapassa a questão da busca pela produtividade e pelo lucro, o pensamento capitalista influencia a vida dos trabalhadores, trazendo sérias consequências psicológicas e sociais, pois retiram do trabalhador seus direitos mínimos previstos da legislação, bem como a liberdade, o direito de descanso e de desconexão ao trabalho.

---

<sup>3</sup> FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir. Petrópolis: Vozes, 1999; p. 143.

<sup>4</sup> FARIA, José Henrique. Gestão Participativa. São Paulo: Atlas, 2009, p. 45.

O modelo de gestão utilizado atualmente induz e sobrecarrega dos indivíduos, induz no comportamento de adesão de corpo e alma ao trabalho que se torna o objetivo primordial de sua vida. A organização considera os trabalhadores como peças utilizadas com o intuito de trazer resultados positivos para a gestão, no momento que aqueles trabalhadores adoecem ou contestam a filosofia da organização desafiando suas normas, deverão ser excluídos do sistema. A penalidade culminará através da ruptura do contrato de trabalho, acabando com a auto-estima do indivíduo e o objetivo primordial de sua vida o trabalho<sup>5</sup>.

Além disso, as novas formas de gestão acarretaram sofrimento, levando muitos trabalhadores à depressão e outros ao suicídio, a relação entre suicídio e trabalho, que podem ser explicadas pelos seguintes fatores: estresse; análise organizacional, que culpa a vulnerabilidade do trabalhador ao suicídio; e a condição genética, que estipula que o trabalho e seus decorrentes constrangimentos são decisivos para o desenlace fatal<sup>6</sup>.

O tema que será abordado pelo presente artigo é o crescimento dos danos a personalidade do trabalhador por meio do assédio moral. A delimitação do tema diz respeito como tem sido tratado o tema assédio moral pela doutrina e jurisprudência.

O problema proposto é: Em que medida o assédio moral é fator de exclusão do trabalhador?

O trabalho será dividido em três capítulos, o primeiro fará uma breve exposição sobre o meio ambiente de trabalho, seus antecedentes históricos e o poder diretivo do empregador e a discriminação como facilitadores do assédio moral no ambiente de trabalho.

No segundo capítulo discorre acerca do conceito de assédio moral, e no terceiro sobre seus aspectos legais.

A metodologia aplicada será a investigação científica por meio da pesquisa doutrinária, jurisprudencial. Importante destacar que na área jurídica, a pesquisa bibliográfica é o método por excelência de que dispõe o pesquisador<sup>7</sup>.

O instrumento de coleta e análise de dados será feito por meio de pesquisa em periódicos, revistas científicas, jurisprudência disponível na *internet*.

---

<sup>5</sup> GAULEJAC, Vicent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. Capítulo 2, p. 63/79; capítulo 3, p. 81/105, capítulo 4, p. 107/124, e capítulo 6 p. 147/160.

<sup>6</sup> DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e trabalho. O que fazer? Paralelo 15, p. 11 a 124.

<sup>7</sup> LEITE, Eduardo de. **Monografia Jurídica**. 2ª ed. Porto Alegre: Sergio A. Fabris, 1987, p. 36.

## **1. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS ACERCA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

As questões relativas ao meio ambiente de trabalho estão intrinsecamente ligadas à maneira como o trabalho é encarado na evolução histórica. “Nas sociedades tribais, as pessoas dividem tarefas de acordo com sua força e capacidade. (...), tanto a terra como os frutos do trabalho pertencem a toda a comunidade<sup>8</sup>”. Na Grécia antiga, existia uma divisão de classes, os cidadãos e os trabalhadores que podiam ser os escravos ou serviçais.

Um dos indícios da divisão social era para a educação, por ser privilégio dos proprietários. Não por acaso, a palavra escola na Grécia antiga significava

---

<sup>8</sup> ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. *Filosofando – Introdução à Filosofia*. 4ª Ed. São Paulo: Moderna, 2009, p. 67.

literalmente o “lugar do ócio”, onde as crianças se dedicavam à ginástica, aprendiam jogos, música e retórica – a arte de bem falar<sup>9</sup>.

A riqueza era decorrente da posse de terras, até a Idade Média, sendo que na idade moderna, com o advento da industrialização, da ascensão da burguesia, os servos livres dos senhores feudais, passam a trabalhar nas fábricas em péssimas condições, em jornadas exaustivas, com baixos salários.

Os salários são muito baixos e, com frequência, insuficientes para assegurar o estritamente necessário. Os períodos de desemprego põem imediatamente em perigo a sobrevivência da família. A moradia se reduz, frequentemente, a um pardierio<sup>10</sup>.

A falta de condições higiênicas, acidentes de trabalho, promiscuidade, esgotamento físico, alimentação precária, aumentam a mortalidade. Portanto, as condições de trabalho da classe operária no século XIX, eram dramáticas, longe de se falar em saúde, a luta era pela sobrevivência, “viver, para o operário, e não morrer”<sup>11</sup>.

Nesse cenário, começa uma movimentação de operários por melhores condições de trabalho, então “compreende-se facilmente que as lutas operárias (...) tenham essencialmente dois objetivos: o direito à vida (ou à sobrevivência) e a construção do instrumento necessário à sua conquista: a liberdade de organização”<sup>12</sup>.

Grandes avanços surgiram no século XIX, como a redução da jornada de trabalho para mulheres e crianças, leis sobre higiene e segurança, leis sobre acidentes do trabalho, repouso semanal remunerado<sup>13</sup>. No entanto, a partir do século XX é que se conquistam novas leis e melhores condições de trabalho.

A influência do capitalismo nas relações de trabalho atual incentiva a precarização das relações trabalhistas, pois o empregado é obrigado a adequar-se as novas formas de trabalho dentro das organizações. Essa precarização é

---

<sup>9</sup> ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. *Filosofando – Introdução à Filosofia*. 4ª Ed. São Paulo: Moderna, 2009, p. 68.

<sup>10</sup> BRON Y. *Historie Du mouvement ouvrier*. Editions sociales, 3 vol., Paris, 1968, p. 43; citado por DEJOURS, Cristophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez- Oboré, 2011, p. 14.

<sup>11</sup> GUERIN G. citado por BRON Y. *Historie Du mouvement ouvrier*. Editions sociales, vol. I, p.45; citado por DEJOURS, Cristophe; op. Cit., p. 14.

<sup>12</sup> DEJOURS, Cristophe; op. Cit., p. 17.

<sup>13</sup> DEJOURS, Cristophe; op. Cit., p. 17.

destacada na forma de pagamento dos salários, por meio da chamada remuneração flexível, abonos denominados participação nos lucros e resultados, e o fenômeno da terceirização de serviços<sup>14</sup>.

Os trabalhadores seriam responsáveis pela sua saúde laboral, pela jornada de trabalho que passa a ser flexível, bem como pela atualização de seus conhecimentos por meio de qualificação profissional. As organizações não teriam a responsabilidade com o pagamento dos direitos trabalhistas, tais como salário, horas extras, indenizações decorrentes de afastamentos por doenças, o pagamento dar-se-ia apenas com um valor relativo ao produto do trabalho<sup>15</sup>.

Portanto, essas novas formas de trabalho, trazem consequências para a saúde do trabalhador. As consequências da doença são desastrosas, seja no âmbito pecuniário, no qual se encontra sem meios de obter sua subsistência, bem como no âmbito psicológico, tendo em vista que a falta de saúde enseja sua exclusão do sistema capital do trabalho.

O direito analisado sob o aspecto sociológico poderá ser uma das formas de controle social<sup>16</sup>.

Assim na visão sociológica, o pensamento capitalista influencia a vida dos trabalhadores, trazendo sérias consequências psicológicas e sociais, pois retiram do trabalhador seus direitos mínimos previstos na Constituição Federal e na legislação ordinária, bem como a liberdade, o direito de descanso e de desconexão ao trabalho<sup>17</sup>.

A Constituição Federal de 1988 é a lei fundamental e suprema de um Estado, contendo normas e princípios relativos à estruturação do Estado, à forma de Estado, à forma e sistema do Governo, ao modo de aquisição e exercício do poder, aos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana e aos direitos econômicos e sociais.

Em seu preâmbulo a Constituição Federal Brasileira destaca que o Brasil é um Estado democrático o qual deverá assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e

---

<sup>14</sup> ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho. 2ª Ed. Londrina: Praxis, 2007. Parte II – O Novo Complexo de Reestruturação Produtiva. Capítulo 6. Formas da Reestruturação Produtiva. Capítulo 7. Toyotismo e “Captura” da Subjetividade.

<sup>15</sup> Op. Cit.

<sup>16</sup> Idem.

<sup>17</sup> FARIA, José Henrique. Gestão Participativa. São Paulo: Atlas, 2009. Capítulo 2. Relações de Trabalho no sistema de capital.

a justiça como valores supremos de uma sociedade pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Importante destacar que no artigo 1º da referida Constituição encontra-se o direito fundamental a “dignidade da pessoa humana”<sup>18</sup> e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”<sup>19</sup> que segundo Alexandre de Moraes<sup>20</sup>:

é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5º, XIII; 6º; 7º, 8º; 194-204). Como salienta Paolo Barile<sup>21</sup>, a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também aquele autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país.

Os direitos sociais são direitos irrenunciáveis para resgatar a dignidade do trabalho, portanto, para que o empregado não seja tratado como uma mercadoria, isto é, como um objeto descartável, que tem sua dignidade infringida, devem-se respeitar os direitos a personalidade da pessoa, que são direitos fundamentais, e quando ocorre o dano a moral e a integridade do trabalhador, por um período, até mesmo durante todo o pacto laboral, estaremos diante da infração a bens indisponíveis, como a honra e boa fama.

Assim, deverá vigorar no ambiente laboral o princípio da prevenção e da precaução quanto as escolhas de seus funcionários, principalmente dos que desempenham cargos gerenciais de chefia para a manutenção de um local de trabalho saudável<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> Art. 1º da Constituição Federal de 1988 – “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana;

<sup>19</sup> art. 1º, inc. IV.

<sup>20</sup> Direito Constitucional. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 47.

<sup>21</sup> In Alexandre de Moraes *apud*; Barile, Paolo. *Diritti dell'uomo e liberta fondamentali*. Bolonha: Il Molino, 1984. p. 105.

<sup>22</sup> TRT-PR-10-12-2012 ASSÉDIO MORAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO. Em se tratando de meio ambiente de trabalho, vigora o princípio da prevenção e precaução, exigindo-se da empresa uma postura de escolha adequada dos empregados que ocuparão cargos de gerência em suas agências bancárias, de modo a evitar condutas que, buscando apenas o lucro da instituição, possam denegrir a saúde e higiene do local de trabalho. É dever do empregador zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização. **TRT-PR-10117-2011-663-09-00-5-ACO-57781-2012 - 4A. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DEJT em 10-12-2012.** [http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5241031](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5241031)

Desta forma importante destacar como vem sendo tratado o assédio moral pela legislação e jurisprudência pátria.

## 1.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SUA INFLUÊNCIA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O empregador, ao exercer o seu poder diretivo, deve primar pelas regras do respeito, bom costume e a honra de seus empregados. Em muitas oportunidades é necessário chamar atenção dos seus empregados, eis que é o empregador quem assume o risco do negócio, conforme previsão do art. 2º da CLT.

O poder diretivo do empregador é limitado, não podendo o empregador lesar o patrimônio individual e psicológico do mesmo. Há de se dizer que o empregador deve dar ao empregado o mesmo respeito que o empregado lhe dá, sendo uma relação de mútuo respeito.

Não poderá o empregador utilizar de meios vexatórios, de humilhações para impor as normas empresariais, o empregador, detentor do poder diretivo, pode advertir, suspender ou rescindir o contrato de trabalho por justa causa ou sem justa causa. No entanto, em hipótese alguma, pode destratar, isolar, constranger e expor o empregado ao ridículo perante os demais<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> TRT-PR-03-05-2013. CONDOTA DESIDIOSA DO RECLAMANTE. PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL POR PARTE DA EMPREGADORA INJUSTIFICÁVEL. CONDOTA QUE EXCEDE O PODER DIRETIVO. O Reclamante não tinha apreço pelo emprego; faltava reiteradamente, ora apresentando atestado, ora nada justificando; apresentava baixa produtividade, não atingindo as metas razoáveis impostas - porque "facilmente" atingidas pelos demais, mesmo com as mudanças de carteira. Assim, é lógico que a Reclamada estava descontente com a conduta desleixada do Reclamante e com a sua baixa produtividade, sendo-lhe conveniente que "pedisse a conta", pois as faltas ao emprego, além de lhe desagradarem, acabavam por sobrecarregar as demais equipes. Entretanto, a Reclamada, dentro do poder diretivo que possuía, poderia adverti-lo, suspendê-lo ou rescindir o contrato por injusta ou justa causa (observando-se, quando a esta, os pressupostos doutrinários). Não poderia, porém, em hipótese alguma, destratar-lo, isolá-lo, constrangê-lo e expô-lo ao ridículo perante os demais. As condutas narradas pelas testemunhas trazidas a convite do Reclamante, são graves (questionando, como visto, inclusive a orientação sexual do Reclamante) e pela sua reiteração, amoldam-se, perfeitamente, à definição de assédio moral proposta pela doutrina, a saber: uma conduta abusiva praticada pelo empregador ou superior hierárquico do empregado, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada. Tal conduta abusiva do empregador ou de superior hierárquico se dá através da repetição diária, por longo tempo, de gestos, atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas a um empregado específico, expondo-o a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética e com o respeito à dignidade da pessoa humana. Não se confundem, por isso, com o "mero dissabor" ou desentendimento. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. **TRT-PR-17969-2012-084-09-00-6-ACO-15767-2013 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 03-05-2013.** Disponível em: [http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5417175](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5417175). Acesso em 10.08.2013.

Assim utilizando seu poder de direção, atuando com rigor excessivo poderá ocorrer o fenômeno do assédio moral.

### 1.3 AS DISCRIMINAÇÕES COMO FACILITADORES DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho o empregado pode ser discriminado pela aparência, pelo nome, ou pela origem. Chama-se de discriminação negativa no ambiente de trabalho e ela pode

poluir as relações entre os trabalhadores e bloquear carreiras profissionais. A empresa em situação de perda de solidariedades coletivas e de afinidades de classe, abandonada a uma concorrência entre iguais sob a ameaça do desemprego, também marca o imigrado ou o filho do imigrado com sua diferença: embora com a mesma qualificação, eles serão menos iguais do que os outros. A maioria deles associados às tarefas mais subalternas e mais precárias, geralmente e, além disso, estes imigrantes são alvo de piadas duvidosas, ou de relações de rejeição. (...) e esta constatação vale ao mesmo tempo para a conquista de um emprego e para manter-se nele ou para nele progredir<sup>24</sup>.

Não apenas no ambiente laboral francês conforme acima descrito, mas no Brasil os estigmatizados são os negros, nordestinos, mulheres (negras e gestantes), pessoas portadoras de necessidades especiais, portadores do vírus HIV e homo afetivos, além dos imigrantes vindos de países mais pobres da América Latina que são tratados em situações análogas a de escravos.

Portanto, as vítimas são estigmatizadas, e o “estigma é um sinal ou marca que alguém possui, que recebe um significado depreciativo”<sup>25</sup>, e em decorrência da discriminação poderá ocorrer a exclusão.

No mercado de trabalho, o estigmatizado por raça (negro ou mulato por exemplo) ou sexo (mulher) não tem consciência da discriminação, porque não compara o seu tratamento como o de outras pessoas (fator cognitivo). Ou então, o estigmatizado evita identificar-se com o papel de vítima – que seria a própria responsável por sua situação -, ou ainda não aceita o estereótipo da vítima/vilão que a imagem do discriminado induz. Aqui, a vítima conforma-se em ser vítima<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> CASTEL, Robert. **A discriminação negativa**, cidadãos ou autóctones. Petrópolis: Vozes, p. 47.

<sup>25</sup> BACILA, Carlos R. **Estigmas. Um Estudo sobre os Preconceitos**. 2ª ed. Lumen, p. 24, cita Elbert.

<sup>26</sup> Claudio Roberto Baptista. Inclusão e Escolarização – múltiplas perspectivas. Artigo Educar e Incluir: Introduzindo diálogos. Porto Alegre: Mediação, 2009, p. 34.

## 2. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Conforme já explanado, deve-se preocupar com os direitos fundamentais do ser humano, porém os direitos do trabalhador não vem sendo respeitados, não somente em relação as verbas de cunho salarial, mas principalmente seus direitos referentes a honra, a intimidade e a sua imagem.

Quando ocorre o desrespeito a dignidade do empregado, reiteradas vezes, por um período determinado atingindo sua integridade moral, auto-estima pessoal e profissional, desequilibrando e causando estresse por meio de cobranças excessivas, metas inatingíveis, ou deteriorando a imagem do empregado perante os colegas, podemos denominar de assédio moral.

O assédio moral pode ocorrer no meio ambiente de trabalho, seja na esfera pública, órgãos públicos, empresas públicas e nas empresas privadas.

Esse assédio poderá ser praticado por empregados do mesmo nível hierárquico, isto é que possuem o mesmo cargo, chama-se de assédio horizontal<sup>27</sup>; poderá ainda ocorrer entre empregados de diferentes níveis hierárquicos como o chefe com relação ao seu subordinado, do subordinado com relação ao seu superior, trata-se do assédio vertical<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> TRT-PR-10-05-2013 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL E ESTRATÉGICO. Caracteriza-se assédio moral horizontal as atitudes de empregada em relação a outro empregado, participante de equipe adversária na disputa por obtenção de prêmios dados pela empresa, com o intuito de desacreditá-lo diante dos colegas, superiores e subordinados, atribuindo-lhe problemas de saúde ao chamá-lo de bêbado, colocando a equipe que supervisionava em desvantagem em relação aos demais. A perseguição era conveniente para a empresa, pois instigava o empregado a pedir demissão, objetivo que pretendia atingir. Também caracterizado o assédio estratégico da parte da empresa por perceber as atitudes da empregada assediante e limitar-se a afirmar que averiguaria os fatos, fomentando a dúvida nos demais empregados quanto à suposta conduta desabonadora do reclamante. Devida a indenização, por violação dos direitos à integridade moral e à dignidade da pessoa humana, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos (presunção "hominis). Aplicação dos artigos 5º, V e X, da Constituição Federal e 159 do Código Civil. **TRT-PR-03805-2012-005-09-00-0-ACO-17772-2013 - 4A. TURMA. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Publicado no DEJT em 10-05-2013.** Disponível em: [http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5429237](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5429237). Acesso em 10.08.2013.

<sup>28</sup> Na lição de Vólia Bomfim Cassar, o assédio **moral** é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano **vertical** ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. [...] Práticas como: retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outro, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o "dedo-duro" por entregar as falhas do outro, causando disputa entre os pares; fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de

Estudos feitos trazem o principal perfil do empregado assediado: idade entre 35 a 55 anos; homossexuais, portadores de doenças decorrentes do trabalho ou outras enfermidades como o HIV; auto-estima baixa e aparência; mulheres e pessoas portadoras de necessidades especiais e os “estigmatizados”.

Interessante, transcrever que:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o meio ambiente de trabalho<sup>29</sup>.

O assédio moral também é conhecido como manipulação perversa, psicoterrorismo ou terrorismo psicológico ainda como *bulying*, *mobbing* e *harcèlement*<sup>30</sup>.

Ao contrário da posição acima exposta, para o termo assédio moral, caracterizariam agressões mais sutis e difíceis de provar, já os demais termos não são sinônimos, segundo HIRIGOYEN<sup>31</sup>, *bullying* refere-se ao campo das ofensas individuais, e *mobbing* abarcaria perseguições coletivas ou ligadas à empresa.

Deve-se, desta forma proteger o empregado, que é a parte mais vulnerável da relação jurídica firmada por meio da relação de emprego. No entanto, para os empregados contratados sob o regime da CLT, os chamados celetistas, encontra-se tanto na doutrina quanto na jurisprudência uma infinidade de julgados ora condenando, ora absolvendo as empresas dos danos decorrentes dessa prática odiosa.

---

atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito, etc. Todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador, que passa a ter dúvida de sua própria competência. (in Direito do Trabalho - 3. ed - Niterói: Impetus, 2009, pp. 745-746). Trecho retirado do **Acórdão do processo 0000078-61.2011.5.04.0522 (RO)**. **Data:** 06/09/2012.  
**Origem:** 2ª Vara do Trabalho de Erechim.  
**Redator:** HERBERT PAULO BECK. **Participam:** FLÁVIA LORENA PACHECO, RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA. Disponível em:  
[http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:7H3Y6WDujm8J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp\\_sdcpsp.baixar%3Fc%3D43350804+assedio+moral+vertical+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2012-08-11..2013-08-11++&client=jurisp&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:7H3Y6WDujm8J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D43350804+assedio+moral+vertical+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-08-11..2013-08-11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8).

<sup>29</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano. 8ª. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 65.

<sup>30</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 2ª Ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 947.

<sup>31</sup> HIRIGOYEN, op. Cit., p. 85.

O que não acontece com os servidores estatutários, que poucos são os casos julgados, sabe-se que o assédio moral esta presente nas repartições públicas, aqui o perfil do assediado é o servidor que esta perto de se aposentar, e passa a ser tratado com descaso e colocado na “geladeira”<sup>32</sup>, sendo suprimidas suas funções, fazendo com que a pessoa sinta-se descartada, no vazio, sentindo-se rejeitada porque não se adapta as novas regras impostas pela nova gestão<sup>33</sup>.

### 3. ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Na legislação pátria, não temos uma regulamentação federal específica sobre as consequências da prática do assédio moral, no entanto existe na esfera Estadual a Lei 3921/2002, no Estado do Rio de Janeiro<sup>34</sup>.

No entanto, já foram publicadas leis municipais que tratam das punições para as práticas de assédio moral contra servidores municipais, como a primeira lei a regulamentar o assédio moral - Lei nº 1.163, de 24/04/2000, do Município de

<sup>32</sup> HIRIGOYEN, op. Cit., p. 128.

<sup>33</sup> Destaca-se julgado que demonstra a ocorrência do assédio moral no setor público, porém o julgamento se deu na Justiça do Trabalho, porque o assédio ocorreu em Empresa Pública. TRT-PR-07-08-2012 COPEL. DETERMINAÇÃO PARA QUE EMPREGADA CEDIDA À ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ POR LONGOS ANOS ASSUMA FUNÇÃO DIVERSA DA QUE OCUPAVA ANTERIORMENTE. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. O assédio moral caracteriza-se com repetidas perseguições a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir sua autoestima. Tal conduta abusiva do empregador ou de superior hierárquico se dá através da repetição diária, por longo tempo, de gestos, atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas a um empregado específico, expondo-o a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética e com o respeito à dignidade da pessoa humana. A designação para que a Obreira deixasse o setor jurídico e passasse a trabalhar no museu da empresa se configura como abuso do poder diretivo do empregador. Verdade que o fato de a Autora ostentar formação jurídica, inclusive presidindo o Sindicato dos Advogados do Estado do Paraná (fl. 684), não lhe garantia a permanência na área jurídica da empresa, pois admitida para o exercício de funções administrativas (cargo: assistente administrativo III - fl. 148), não tendo obtido sucesso em sua tentativa de alçar cargo na área jurídica, conforme se constata à fl. 150. Contudo, não é crível que em uma empresa do porte da Ré, não fosse possível alocar a Obreira em algum de seus diversos setores administrativos, até mesmo, na área administrativa do setor jurídico, local para onde foi designada quando de seu retorno à empresa. Deve-se frisar o teor da prova oral, de onde se constata que o museu era visto como um "purgatório", onde eram lotados os empregados que não interessavam à administração, e, que os colegas achavam que o trabalho em tal mister era desprovido de valor. Percebe-se, portanto, que a Ré, depois de privar a Obreira de atribuições, obrigou-a a trabalhar em local tido por todos os colegas como local destinado a "empregados encostados". Não se sustenta a alegação de que a Autora assentiu com a designação para trabalhar no museu, pois, na situação em que se encontrava, sem local para trabalhar e sem dispensa do ponto, qualquer lugar para onde fosse designada se apresentaria melhor que a condição vivida. Configura-se, pois, a atitude da Ré discriminatória e abusiva, e, dela resultou inenunciável dano de ordem moral, a repercutir nos meios social e profissional da Reclamante, atingindo sua reputação, honra e dignidade, em afronta ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal. Recurso das Rés a que se nega provimento, no particular. **TRT-PR-35084-2008-006-09-00-7-ACO-35221-2012 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 07-08-2012. Disponível em:**

[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5025317](http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5025317).

<sup>34</sup> Disponível em : <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b65b93cde10ce34403256b2a0061e662/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em 13.02.2013.

Iracemópolis – SP; Lei nº 3.671, de 07/06/2002 – Município de Americana – SP; – Lei nº 11.409, de 04/11/2002 – Município de Campinas – SP; Lei nº 3.243, de 15/05/2001 – Município de Cascavel – PR; Lei nº 358/02 – Município de Guarulhos – SP<sup>35</sup> e Lei 10.615/2011, do município de Ponta Grossa-PR<sup>36</sup>. Vários projetos de leis municipais sobre o assunto<sup>37</sup> estão em andamento.

Verifica-se que na esfera pública, existem leis que protegem os servidores contra a prática do assédio moral, mas na esfera privada, na maioria das situações de assédio moral o empregado tem como subsídio as normas internas das empresas; acordos e convenções coletivas de trabalho; denúncias nos sindicatos dos trabalhadores, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 protege a honra e a dignidade das pessoas em seu art. 5º, incs. V e X, com relação aos danos morais causados.

Portanto, não importa qual funcionário que praticou o assédio moral, a responsabilidade civil sempre recairá sobre a empresa (pública ou privada), pois, cabe a ela o risco de administrar seu ambiente de trabalho, que deverá ser amistoso e agradável.

#### **4. CONCLUSÃO**

O assédio moral poderá trazer sérias consequências para o trabalhador a exclusão do trabalho, nas empresas privadas por meio de uma rescisão contratual que poderá ser sem justa causa, na medida em que o trabalhador não se encaixa nas novas formas de gestão. O pedido de demissão poderá ocorrer, pois o empregado sente-se deprimido e sem forças para continuar a trabalhar.

---

<sup>35</sup> Disponível em: <http://janeayresouto.com.br/2012/?p=524>. Acesso em 12.03.2013.

<sup>36</sup> Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br/twitter/391/legislacao/lei-10615-2011-ponta-grossa-pr.html>. Acesso em 12.03.2013.

<sup>37</sup> “Lei contra assédio moral de Jaboticabal – SP (Lei nº 2.982, de 17/12/2001); Lei contra assédio moral de Natal – RN (Lei nº 189/02, de 23/02/2002); Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste – MS (Lei nº 511, de 04/04/2003, aprovada em abril de 2003); Lei contra assédio moral de São Paulo – SP (Lei nº 13.288, de 10/01/2002); Lei contra assédio moral de Sidrolândia – MS (Lei nº 1078/2001, aprovada em 5 de novembro de 2001); Projeto de lei na Câmara Municipal de Amparo – SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Cruzeiro – SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Curitiba – PR; Projeto de lei na Câmara Municipal de Guararema – SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Guaratinguetá – SP; Projeto de lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre – RS; Projeto de lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguaçu – RS; Projeto de lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires – SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de São José dos Campos – SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Vitória – ES. Dados extraídos do site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org).” Disponível em: <http://janeayresouto.com.br/2012/?p=524>. Acesso em 12.03.2013.

Nas empresas públicas, pelo afastamento do servidor para licenças médicas, do seu isolamento no trabalho, ou pela sua exoneração.

A proteção deverá ser feita através da prevenção e também por meio de leis específicas no âmbito federal.

No entanto, a principal consequência é quando esses resultados trazem graves danos, que não podem mais ser reparados como a loucura ou o suicídio.

Para Michel Foucault<sup>38</sup> a loucura é uma conjunção de quatro sistemas de exclusão: “exclusão do trabalho, exclusão da família, a exclusão da palavra e a exclusão do jogo”<sup>39</sup>.

Assim, estudos continuam sendo feitos sobre o tema do assédio moral, que continua ganhando importância na seara do Direito.

## 5. REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho. 2ª Ed. Londrina: Praxis, 2007. Parte II – O Novo Complexo de Reestruturação Produtiva. Capítulo 6. Formas da Reestruturação Produtiva. Capítulo 7. Toyotismo e “Captura” da Subjetividade.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. Filosofando – Introdução à Filosofia. 4ª Ed. São Paulo: Moderna, 2009, p. 67.

BACILA, Carlos R. **Estigmas. Um Estudo sobre os Preconceitos**. 2ª ed. Lumen

BAPTISTA, Claudio Roberto. Inclusão e Escolarização – múltiplas perspectivas. Artigo Educar e Incluir: Introduzindo diálogos. Porto Alegre: Mediação, 2009.

BARROSA, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 2ª Ed. Niterói: Impetus, 2008.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e trabalho. O que fazer? Paralelo 15, p. 11 a 124.

DOLORES, Hádassa; FERREIRA, Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho.

FARIA, José Henrique. Gestão Participativa. São Paulo: Atlas, 2009, p. 45.

---

<sup>38</sup> Citado por Claudio Roberto Baptista. Inclusão e Escolarização – múltiplas perspectivas. Artigo Educar e Incluir: Introduzindo diálogos. Porto Alegre: Mediação, 2009, p. 19.

<sup>39</sup> Baptista, op. Cit. P. 19.

FIORELLI, José Osmir. Marcos Julio Olivé Malhadas Junior. Psicologia nas Relações de Trabalho. Uma nova visão para advogados, juízes do trabalho e psicólogo. São Paulo: LTR, 2003.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir. Petrópolis: Vozes, 1999; p. 143.

GAULEJAC, Vicent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. Capítulo 2, p. 63/79; capítulo 3, p. 81/105 , capítulo 4, p. 107/124, e capítulo 6 p. 147/160.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano. 8ª. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

\_\_\_\_\_. Mal Estar no Trabalho. 2ª ed. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEITE, Eduardo de. **Monografia Jurídica**. 2ª ed. Porto Alegre: Sergio A. Fabris, 1987, p. 36.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999,