

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Rafaela Martins Vilela<sup>1</sup>*

*Fábio Lasserre S. Borges<sup>2</sup>*

## RESUMO

Por intermédio do presente artigo propõe-se realizar construção histórica, bem como, apontar aspectos jurídicos que envolvem o assédio moral. Apesar de sua relevância social e contextualização do referido tema, este é ainda pouco pautado na sociedade e consequentemente falho quanto à produção legislativa. Por esta razão, este estudo tem o propósito de explorar o assunto e quais são as suas particularidades; compreender o contexto histórico, a sua evolução, o tratamento dado na legislação atual. Além disso, o texto sistematiza o ponto de vista jurídico na perspectiva do direito da personalidade. Para o presente trabalho de conclusão de curso, foi adotado o método lógico-dedutivo quanto às análises doutrinárias. O tema foi subdividido em seis capítulos: introdução, revisão de literatura, que trouxe os seguintes levantamentos – conceito de trabalho, conceito de assédio moral, evolução histórica do assédio moral, tratamento dada ao assédio moral pós constituição de 1988, momento da consumação do assédio, possibilidade de rescisão contratual, dando continuidade ao capítulo tem-se os objetivos, metodologia, análise e discussão e por fim as considerações finais.

Palavras chave: Assédio moral. Trabalho. Dignidade. Indenização

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 9º período de Direito, pela Universidade de Rio Verde, Campus Caiapônia, GO

<sup>2</sup> Orientador, Especialista em Direito. Professor da Universidade de Rio Verde Campus Caiapônia, GO.

## 1 INTRODUÇÃO

Este estudo traz uma abordagem sobre o tema acerca do assédio moral nas relações de trabalho, carregando atuais entendimentos doutrinários, assim como jurisprudenciais, delimitando-se a pesquisa nas consequências físicas, mentais e sociais do trabalhador submetido a tal prática, bem como as medidas protetivas legalmente previstas e os meios de reparação existentes no ordenamento jurídico pátrio.

As novas dinâmicas das relações de trabalho, apresenta uma massa relevante de mão de obra das mulheres no mercado. Ainda, impera-se notória confusão do empregador em não saber distinguir o conceito de poder disciplinar e resultados de forma legal. Outra situação incidente é a condicionante de interesses pessoais do empregador na contrapartida a oportunidades no quadro funcional.

Diante da pouca normativa existente ao tema e da realidade das relações de trabalho, permitiu-se questionar, como poderia ser identificada, combatida e reparada a prática do assédio moral perpetrada pelo empregador?

E como possíveis respostas para essa pergunta, destacou-se as seguintes hipóteses: I) A implementação de medidas preventivas contra o assédio moral no interior das empresas ou do ambiente de trabalho melhora a convivência; II) Análise pontual das normas e se estas são suficientes ao combate do assédio moral; III) Medidas protetivas ao trabalhador inibe a ação do assediador no interior das empresas; IV) Possíveis penalidades e reparações implementadas em favor do assediado em face do assediador diminuem as chances do assédio ocorrer e V) As regras existentes podem ser levadas ao ambiente coletivo, como um meio de pressionar e combater esses ilícitos no ambiente de trabalho.

O assédio moral está presente desde os primórdios da relação de emprego, não apenas no vínculo entre patrão e empregado, mas em toda a esfera do ambiente de trabalho, ela encontra-se presente entre funcionários, chefes, superiores hierárquicos, ocupantes de cargo de direção, etc.

A intensa concorrência do mercado e a busca incessante pela produtividade e lucro, geram para os empregados fatores desconfortantes no ambiente de trabalho, o que colabora para a prática do assédio moral, causado através de ofensas, humilhação, agressão moral e psicológica, cobrança excessiva de desempenho, entre muitos outros.

No ordenamento jurídico brasileiro não existe uma lei específica que resguarde o trabalhador do assédio moral, mas possui amparo na Constituição Federal em seus artigos 1º, incisos III e IV, 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, *caput*, resguardando ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a garantia aos valores social do trabalho. Adiante, tem-se normas constitucionais, e infraconstitucionais, as quais, o juiz ao fazer uma interpretação teleológica é capaz de combater o ilícito, porém, regras específicas, são importantes dinamizar com mais força ao que se propõe erradicar.

Subsiste uma possibilidade da extinção do contrato de trabalho por parte do empregado, isto ocorre quando o empregador incumbe uma falta grave. Consolida-se falta grave, o empregador que deixa de cumprir uma disposição imposta no contrato de trabalho, intitulada como rescisão indireta, tendo o empregado o dever de provar a conduta ilícita do empregador, previsão expressa no artigo 483 da CLT.

Neste trabalho será mostrado que o assédio moral nos dias atuais, quando afastado do conceito apenas sexual, é um tema desconhecido entre os trabalhadores, porém bastante debatido doutrinariamente, e, por não possuir sua própria normatização, gera efeitos na esfera trabalhista.

## **2 ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS DE ASSÉDIO MORAL**

### **2.1 DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL**

De acordo com o Dicionário Etimológico, a palavra “trabalho” é derivada do latim *tripaliare*, que se traduz em subordinar alguém à tortura, uma técnica usada na antiguidade através do *tripalium*, um instrumento utilizado para tal fim, que continha três paus fixados ao chão no qual o condenado era preso. (Cunha, 2007, p .s/p ).

A história aponta que, desde a antiguidade, a relação de trabalho tem se pautado na violência, na humilhação e no constrangimento, causando diversos danos aos trabalhadores, que posteriormente foi conceituado como o assédio moral.

O novo Dicionário Aurélio (2009) define assédio como insistência importuna, junto de alguém, com propostas, perguntas ou pretensões ou mais insistência de forma impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém, já o

conceito de moral, está ligado ao conjunto de regras e princípios que regem um grupo ou sociedade.

Existem diversos conceitos sobre o assédio moral, mas para ser concretizado, é necessário que o assediador possua uma conduta de atos repetitivos e prolongados, com o intuito de que a vítima seja prejudicada de alguma forma. O assédio moral na definição de Barreto é:

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de seus funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2000, p. 127).

Márcia Novaes Guedes conceitua o assédio moral como:

Toda forma de atos e comportamentos preferidos pelo patrão, gerente, superior hierárquico ou pelos colegas de trabalho que visa perseguir de forma contínua e ostensiva a vítima assediada, podendo gerar danos relevantes e/ou irreversíveis nos aspectos físicos, psicológico e morais e até mesmo existencial do assediado. (GUEDES, 2005, p. 32).

Sob o entendimento de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, o assédio moral deve ser analisado pelo meio utilizado para concretizar o fato, e não de forma subjetiva:

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza, mas isso não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as consequências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado, existem pessoas mais resistentes sem sofrer de qualquer doença física ou psicológica, mas que nem por isso deixam de ser afetadas por ele. Assim, julgar a questão somente pela ótica dos danos físicos e psicológicos gerados significaria condenar aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos às condições degradantes de trabalho só porque não adoecem diante do tratamento hostil que lhes é direcionado (FERREIRA, 2004, p. 126 e 127).

Nesse contexto, acerca do assédio moral no trabalho, explica Alkimin (2008), in verbis:

O assédio moral como forma abusiva e antiética de degradar o ambiente de trabalho, afetando a saúde, dignidade e autoestima do empregado, manifesta-se através de conduta comissiva ou omissiva; entretanto, como dito, o assediador encobre a agressão psicológica de forma sutil, mascarando a intenção maldosa. Há várias formas de manifestação do assédio moral como objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.

A constante evolução da sociedade faz com que alguns conceitos também evoluam, como o de Ferreira:

O conceito de Assédio Moral tem se estendido, antes era caracterizado pela humilhação do trabalhador, logo hoje o conceito expandiu-se abrangendo o constrangimento, a supervisão excessiva, críticas infundadas, isolamento do trabalhador e perseguição durante o período laboral. (FERREIRA, 2004, p. 86).

A má condição de trabalho, stress, ou os conflitos dentro do ambiente de trabalho geralmente são confundidos com o assédio moral. Aguiar faz a distinção de conflito e assédio moral:

É necessário, portanto, distinguir a comunicação verdadeira e simétrica, mesmo que gerada na esfera de um conflito, daquela comunicação perversa, subliminar, subreptícia, composta de subterfúgios, porque esta é uma das armas usadas pelo agressor para atingir sua vítima. (AGUIAR, 2005, p. 117).

Calha ressaltar que, o assédio moral não se confunde com possíveis conflitos ocupacionais, excesso de trabalho, cumprimento de metas, insegurança, trabalho arriscado ou desvantagens ergonômicas.

## 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

A origem do assédio moral foi idealizada por volta dos anos 80 e 90, através de pesquisas desenvolvidas pelo psicólogo alemão Dr. Heiz Leymann na Suécia, que criou a

concepção “*mobbing*” que significa “assédio psicológico”, para narrar sobre o assédio moral e emergir os debates pautados nos tempos atuais.

O assédio moral foi fonte de diversos estudos, tendo início na área da Biologia, na década de 60, nas pesquisas do etologista Konrad Lorenz, comprovando a agressão dos animais de pequeno porte físico, por meio de reações coletivas e intimidações quando invadido seu território.

Em seguida, no ano de 1972, Peter-Paul Heinemann fez uma pesquisa sobre a conduta agressiva das crianças no ambiente escolar. Em 1984 Heinz Leymann, Psicólogo do Trabalho, fez uma análise dos estudos anteriores e publicou uma matéria pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm*, descrevendo as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, na área da neuro psíquica da pessoa humilhada. O psicólogo conceitua o assédio moral como:

Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão. (LEYMANN, 2000 *apud* SILVA, 2007, p. 3).

Após os primeiros estudos de Heiz Leymann, várias pesquisas foram iniciadas na Europa. Na França, em 2000, foi publicado o livro *Le harcelement moral: la violence percerce ou quotidien* (Assédio moral: a violência perversa do cotidiano), pela psicóloga, psiquiátrica e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, descrevendo casos reais, os danos causados às vítimas e os atos desumanos do agressor.

### **3 TRATAMENTO DADO AO ASSÉDIO MORAL PÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988**

No Brasil, desde que a Constituição da República Federal do Brasil de 1988 introduziu a proteção da personalidade como um dos direitos humanos básicos e tornou jurídico o dano moral, o assédio moral passou a ter relevância e ser tratado como um revés (FONSECA, 2003, p 675).

A Constituição Federal garante a proteção ao princípio da dignidade da Pessoa Humana, princípio este que está unido diretamente aos valores essenciais da existência do ser humano. Com base nesse pensamento, José Afonso da Silva (2000, p. 46) diz que: “a

dignidade humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana”.

O artigo 1º, inciso III da Constituição dispõe o seguinte texto, *in verbis*:

Art. 1º 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; (BRASIL, 1988).

Neste sentido o doutrinador Marcelo Novelino faz a definição deste princípio como:

A dignidade da pessoa humana não é um direito, mas um atributo que todo ser humano possui, independentemente de sua origem, sexo, idade, condição social ou qualquer outro requisito. O ordenamento jurídico não confere dignidade a ninguém, mas tem a função de protegê-la contra qualquer tipo de violação. (NOVELINO, 2008, p. 210).

O princípio da dignidade da pessoa humana está ligado aos direitos fundamentais, sendo estes a base de todo o ordenamento jurídico. Nas palavras de Daniel Sarmento:

O princípio da dignidade da pessoa humana representa o epicentro axiológico da ordem constitucional, irradiando efeitos sobre todo o ordenamento jurídico (...) pode ser dito que o princípio em questão é o que confere unidade de sentido e valor ao sistema constitucional, que repousa na ideia de respeito irrestrito ao ser humano – razão última do Direito e do Estado (SARMENTO, 2002, p. 59-60).

Nesse diapasão, o artigo 170 da Carta Magna preza pelo trabalho da pessoa e a garante uma vida digna para que possa atender às suas necessidades básicas. O artigo tem o seguinte texto: “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, observados os seguintes princípios”.

Margarida Barreto (2000, p. 424), ao debruçar-se sobre a perda do princípio da dignidade da pessoa humana leciona que: “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”.

A Constituição visa proteger, além dos valores fundamentais, o trabalhador em seu ambiente de labor, estabelecendo no artigo 7º, inciso XXII, um ambiente saudável e seguro:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988).

No Brasil, o tema assédio moral foi abordado pela primeira vez em âmbito jurídico, pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, através da sua obra publicada em 2003, *Terror psicológico no trabalho*.

A pioneira de pesquisa sobre o tema no Brasil foi a médica pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Margarida Maria Silveira Barreto, com uma tese de mestrado defendida no ano de 2000, mas publicada no ano de 2006, cujo tema era *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.

Uma pesquisa feita pela revista *Exame* (2014), mostrou que em média são registradas 3,5 denúncias para cada grupo de 1.000 colaboradores mensalmente e grande parte dessas denúncias são feitas de forma anônima.

O assediador utiliza-se de táticas, tais como isolar a vítima do grupo, fragilizá-la, ridicularizá-la, retirar sua voz, desacreditá-la frente aos demais, é isolada do grupo sem explicações. O resto do grupo, inconscientemente, passa a ter as mesmas atitudes com a vítima, por medo do desemprego e a vergonha também da humilhação.

O fato de não existir nenhuma legislação federal específica sobre o assunto não significa que o trabalhador esteja sem respaldo, tendo ele uma ampla opção de recursos jurídicos para se defender.

### 3.1 MOMENTO DA CONSUMAÇÃO DO ASSÉDIO

É requisito primordial para a configuração do assédio moral que ocorra em função do trabalho, sem que haja a necessidade que aconteça no ambiente de trabalho, isto é, espaço físico. Nesse sentido:

O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. TRT DA 2ª. REGIÃO – Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007”. (grifo nosso)

Entretanto, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, a vítima, a qual adquire uma tarefa difícil, vez que por muitas vezes envolve questões hierárquicas. A exemplo de algumas provas: bilhetes, e-mails, gravações e etc.

#### **4 POSSIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO**

Assim como em diversas áreas do direito, a justiça do trabalho também utiliza-se subsidiariamente do Código de Processo Civil de 2015 quando a lei for omissa, desde que não fira os seus princípios norteadores, dado que na Carta Mãe, mais precisamente no artigo 5º, “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”

Neste caso, em decorrência do CPC/15 ao mencionar indenização, segue-se a regra do Código Civil de 1973, em seu artigo 927: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”

A indenização é decorrente dos danos físicos e/ou psíquicos causados, desde que provados. Comprovado o assédio, presume-se o dano.

Comprovada dano à honra subjetiva e/ou a honra objetiva derivada do assédio moral, o TST, na Súmula 392, manifestou que a Justiça do Trabalho é competente para julgar as causas em que envolva danos decorrentes da relação de trabalho.

"DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido."

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CUMPRIMENTO DE METAS. CONFIGURAÇÃO E VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral tem sido admitida não apenas em casos de ofensa à honra objetiva (que diz respeito à consideração perante terceiros), mas também de afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral), a qual se presume. De acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais (art. 818 da CLT e 333, I, do CPC), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. Portanto, o dano moral verifica-se *in re ipsa*. Os fatos relatados no acórdão regional retratam não apenas o rigor, na cobrança de metas, mas sobretudo a relevante circunstância de o insucesso do autor ser indevidamente noticiado a outros gerentes de contas e a outros empregados, promovendo-se, assim e desnecessariamente, um ambiente hostil e vexatório de trabalho. Evidenciado o dano moral, que deriva *in re ipsa* dessa conduta patronal, não se há cogitar de violação dos artigos 5º, V e X, da Constituição, 186 e 927 do código Civil, 818 da CLT e 333, I, do CPC. RR 6741920105090303. 6ª Turma. Ministro Relator: Augusto César Leite de Carvalho. DEJT: 04/12/2015.

O assediador, neste caso leia-se patrão/chefe não vinculado a um órgão estatal, responde pelas práticas dos seus atos. Já o servidor público, quando na figura do assediador, o Estado pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, podendo, inclusive, o servidor público responder por improbidade administrativa, conforme entendimento da 2ª Turma do Rio Grande do Sul.

Importante ressaltar as figuras do cenário em que envolve o assédio, pois na imaginação de muitos, o assédio é apenas o empregador, todavia, no sujeito ativo, ora assediador, acoessor ou perverso, não é somente o hierarquicamente superior, e como assediado, o empregado ou até mesmo o superior hierárquico (SIMM, 2008, p. 122).

É certo que a condenação em danos morais serve para compensar a vítima pelo dano moral sofrido e, também, punir o infrator, a fim de coibir a reincidência dessa prática.

#### 4.1 POSSIBILIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL

Proteger o bem-estar dos trabalhadores nada mais é do que dar pleno cumprimento aos princípios contidos na Constituição Federal Brasileira, os princípios da igualdade e inviolabilidade contidos no artigo 5º, incisos III, V e X da Constituição Federal.

Com a evolução da lei e dos princípios que regem a Justiça do trabalho, lançou-se a possibilidade da rescisão indireta do contrato de trabalho sem prejuízo de recebimento de uma indenização decorrente do assédio moral, bem como o recebimento das verbas devidas. Esta é a lição do artigo 483, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho. *Ipstlis* Lires:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:” (...) e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Nesse mesmo sentido, é o que emerge da decisão proferida em 17/10/2012, pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Acórdão Nº: 20121211171, julgado pelo Douto Juiz Relator Luiz Carlos Gomes Godoi:

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. Estando demonstrado através do conjunto fático-probatório, o constrangimento e a humilhação decorrentes de atos provenientes da Reclamada tem jus ao empregado a rescisão indireta do contrato de trabalho. ANOTAÇÃO DA CTPS. MULTA. A anotação da CTPS é obrigação da empregadora, a teor do art. 29, parágrafo 2º, alínea "c" e 3º, da CLT, razão pela qual a possibilidade de a Secretaria da Vara fazê-la não retira a imposição da pena, pelo não atendimento do comando judicial. As astreintes podem ser aplicadas de ofício pelo juiz, se considerar que a medida é suficiente ou compatível com a obrigação, como se extrai do art. 461, do CPC. OFÍCIOS. EXPEDIÇÃO. A comunicação a outros órgãos públicos, de eventuais irregularidades na contratação e utilização da mão-de-obra, é ato que se insere no dever de polícia do processo, que se reconhece ao Juízo.” (Juiz Relator da 2ª Turma do E. TRT da 2ª Região Luiz Carlos Gomes Godoi, Julgado em 17/10/2012; Acórdão nº: 20121211171, processo nº: 20120071005 de 2012).

A permissão de rescindir o contrato, de forma unilateral, parte da premissa de uma violenta ação provocada pelo assediador, neste caso, pelo empregador.

## **5.OBJETIVOS**

### **5.1OBJETIVO GERAL**

Demonstrar a existência, reconhecimento, aplicabilidade do assédio moral nas relações de emprego, bem como as suas consequências ao empregado e o direito à reparação por danos materiais e imateriais sofridos pela conduta do empregador.

### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conceituar o que é o Assédio Moral;
- Identificar o agressor;
- Apontar ações preventivas das vítimas e das empresas;
- Compreender a indenização por dano moral e dano material, bem como a possibilidade de rescisão oblíqua do contrato de trabalho;
- Tipificar as possíveis penalizações ao assediador;
- Esclarecer as mazelas suportadas pelas vítimas.

## **6 METODOLOGIA**

O respectivo trabalho foi realizado por todo aparato com condições suficientes, importantes e seguras para discorrer sobre o determinado tema, tais como:doutrinas, artigos, sites, acervos bibliográficos e fontes, o que proporcionou o fundamento jurídico para este. Seguindo o entendimento de Gil (2002, p. 32), classificaria a presente como uma pesquisa bibliográfica. Senão vejamos:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo.

Já para Severino (2007, p.122) “A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos.” Assim, tem-se que a pesquisa documental, por seu turno, embora semelhante a bibliográfica, recorre a fontes mais diversificadas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, projetos de lei, ofícios, informativos, entre outros (SANTOS, 2000).

Ainda, utilizou-se o método dedutivo, pois fora realizada uma análise dos princípios, da doutrina e da jurisprudência, até à conclusão pretendida, bem como a análise do surgimento e evolução do objeto de estudo deste projeto.

Em relação aos objetivos, a pesquisa foi descritiva, uma vez que cuida dos elementos para o acontecimento do fato, utilizando métodos como padrões textuais, opiniões, atitudes e crenças de uma população ou segmento dela. Ainda sobre a pesquisa descritiva, Gil (2002, p. 28), aponta que:

As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos etc.

No que tange à abordagem do problema, a análise foi a qualitativa, que de acordo com Lakatos e Marconi (2001) seguiu um meio de raciocínio, além da complexidade de certa problemática.

Portanto, por meio de pesquisa bibliográfica e da análise qualitativa, pretendeu-se analisar os temas por meio dos métodos descritos nos objetivos específicos, e descrever a relação entre os dados coletados de forma a confirmar ou se opor às hipóteses elencadas.

## **7 ANÁLISES E DISCUSSÃO**

Diante da pesquisa levantada, é possível extrair que o conceito de assédio moral afastou-se, com o prolongar dos anos, daquele conceito sistematizado, engessado que se resumia apenas em ameaças, insultos e até mesmo da importunação sexual e passou a ser

classificado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa (COSTA, 1995).

A evolução histórica social obrigou o legislador a dar uma atenção ao assédio moral nas relações de trabalho, fazendo que a vítima possa ter um resguardo jurídico. A sistemática parte de fatores extraídos da Constituição Federal de 1988, vez que afronta o princípio da dignidade humana, elemento central atingido pelo assédio moral (FERREIRA, 2004. p.06).

Hirigoyen (2002, p. 112). dita que “a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar”, todavia, como apresentando no corpo deste trabalho, não há um figura certa no polo ativo da ação.

A figura do assédio moral no trabalho ainda é matéria de discussão, principalmente em relação a sua configuração. Para a maioria dos doutrinadores, se ocorrer de forma isolada, isto é, não simétrica, não há que se falar em assédio moral, mas se houver agressão pontual, intencional e com o intuito persecutório, configurado está (HIRIGOYEN, 2002, p. 28).

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho recairão sobre os indivíduos, empresas e ambiente de trabalho envolvidos. Caso o empregador não reprimir as condutas indesejadas para um ambiente de trabalho, este poderá ser também responsabilizado. Nestes termos, “a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou por culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente” (Ministério da Saúde, p. 13).

A inexistência de legislação específica e ampla traz como consequência um imaginário nebuloso dentro e fora da empresa, especialmente em relação aos danos morais sofridos e as verbas indenizatórias passíveis de recebimento. A CLT disponibiliza alguns meios para que a vítima possa se proteger, a exemplo: a extinção contratual indireta, fundamentadas no descumprimento das obrigações pelo empregador, previstas nas alíneas *a*, *b*, *d*, e *g* do artigo 483 da CLT, as quais também conferem ao empregado a possibilidade de pleitear a respectiva indenização (BRASIL, 1943).

Ainda, para fins de configuração do assédio moral, a orientação existente na Corte Superior, REsp 1286466/RS, da Rel. Ministra Eliana Calmon, da segunda turma, julgado em 03.09.2013, é de que "mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição".

## **8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O mercado de trabalho é constante e evolutivo, a tecnologia anda paralelamente, obrigando o empregado a viver em uma eterna adaptação. O novo conceito de trabalhador moderno veio com os seguintes adjetivos: flexível, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável.

Para o mercado, o homem deixa seu papel natural de sentir e passa a ser uma máquina produtiva, resultado da pós revolução industrial. Entretanto, com a evolução social, hodiernamente, conforme dito neste trabalho, o assédio moral, ainda que mascarado, era presente dentro das pequenas e grandes empresas, que, com o passar dos anos, a legislação veio para abrandá-lo.

No estudo realizado no presente trabalho, nota-se que o assédio moral ingere-se de modo direto na vida dos trabalhadores, prejudica sua identidade, dignidade e relações emocionais e sociais, bem como a saúde física e mental e pode resultar em incapacidade para o trabalho.

Sendo assim, surgiu-se a possibilidade de indenização por dano moral, que se encontra incluído no art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal, e nos artigos 186, 187, e 927 e subsequentes do Código Civil vigente. Ainda, na legislação infraconstitucional, tem-se a possibilidade de extinção contratual.

O assédio moral girou em torno da dignidade da pessoa humana, na valorização do trabalho humano, na vedação a toruta e nos ditames da justiça social.

Todavia, embora existam meios legais que amparam o assediado, ainda há uma lacuna na lei, especialmente no que tange a medidas preventivas e de apoio à vítima.

Por fim, a falta de informação acerca do tema é notória, tanto dos empregados quanto dos empregadores. A informação é, também, o mecanismo mais viável e eficaz para combater o assédio moral nas relações de trabalho.

*MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE***ABSTRACT**

This article proposes to carry out a historical construction and the legal aspects involved about moral harassment in the context of work. This theme, although recurring, is still not very much ruled in society and consequently fails when observed legislation. For this reason, this study aims to explore the subject and what are its particularities; understand the historical context, its evolution, the treatment given in current legislation. In addition, the text systematizes the legal point of view from the point of view of personality law. For the present work of conclusion of the course, the logical-deductive method was adopted regarding doctrinal analyzes. The theme was subdivided into six chapters: introduction, literature review, which brought the following surveys - concept of work, concept of moral harassment, historical evolution of moral harassment, treatment given to post-constitutional moral harassment of 1988, moment of consummation of harassment, possibility of contractual termination, giving continuity to the chapter, we have the objectives, methodology, analysis and discussion and, for purposes, the final considerations.

Keywords: Moral harassment. Work. Dignity. Indemnity

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. L. S. *Assédio moral: o direito á indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- ALKIMIN, M. A. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008)
- BARRETO, M. M. S. *Uma jornada de humilhações*. 200. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- BARRETO, M. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. Ed. São Paulo – EDUC Editora da Puc DP. 2003.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, promulgada em 5 de outubro de 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília,DF, Out. 2017.
- Código de Processo Civil (2015). Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015.
- COSTA, O. T. *O trabalho e a dignidade do trabalhador*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 64, p. 16-21, 1995.
- CUNHA, A. G. *Dicionário etimológico da língua portuguesa*. 3 ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2007.
- FERREIRA, A. B. H. *Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa*, 4. ed. Curitiba: Ed. Positivo, 2009, p. 2038.
- FERREIRA, H. D. B. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1º ed., Campinas: Russel Editores, 2004.
- FONSECA, R. T. M. *Saúde mental para e pelo trabalho*. Revista LTr, São Paulo, v.67, n. 6, p. 679, junho de 2003.
- GERVAISEAU, M.; BARRETO, M. *Assédio Moral no trabalho*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 05 de novembro de 2020.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002.
- GUEDES, M. N. *Terror psicológico no trabalho*. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2005.
- HIRIGOYEN, M. F. *Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- JUSTI, J; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

Heinz Leymann, Leyman 2000a. <<http://jp.camaradojapao.org.br/pdf/terezal.pdf>>  
Acesso em 18 de maio de 2021.

MELO, L. *Assédio Moral é prática abusiva mais denunciada em empresas*. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/assedio-moral-e-pratica-abusiva-mais-denunciada-em-empresas>>. Acesso em 05 de novembro de 2020.

MELO, L. *Assédio moral é prática abusiva mais denunciada em empresas*. Exame.com. Publicação em 11/11/2014 12:15.

NOVELINO, M. *Direito Constitucional*. 2 ed. São Paulo, Método: 2008.

SARMENTO, D. *A ponderação de interesses na Constituição Federal*. 1ª ed. Segunda tiragem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

SEVERINO, A. J. *Metodologia do trabalho científico*. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2008.

SILVA, J. A. *Curso de direito constitucional positivo*. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito constitucional positivo*. 19. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, P. C. C. *Assédio Moral Trabalho*. Dissertação. 35 p. Coimbra. Universidade de Coimbra, 2007. <<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>>. Acesso em 05 de novembro de 2020.

SIMM, Z. *Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação*. São Paulo: LTr, 2008.

Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:  
<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-392](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392)>. Acesso em 15/05/2021.

Trabalho da 2ª Região. Disponível em:  
<<http://www.trtsp.jus.br/jurisprudencia/pesquisa-jurisprudencial>>. Acesso em 19 maio 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 maio 2021.

Tribunal Superior do Trabalho. 1286466/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, julgado em 03.09.2013, DJe 18.09.2013. Disponível em:  
<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263985558/recurso-de-revista-rr-6741920105090303/inteiro-teor-263985579>>. Acesso em: 16 de maio de 2021.