



O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AMPARO JURÍDICO E LEGISLATIVO

Moral Harassment in labor relations: legal and legislative support

Janaína da Silva Batista

Pós-graduado em Legislação e Práticas Trabalhistas, Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Fabiana Sampaio

Mestranda em Direito pela UNOESC/SC e Coordenadora de Pós-graduação, Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Alessandro Meyer da Fonseca

Especialista em Direito, Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Nello Augusto dos Santos Nocchi

Mestre em Direito, Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Oscemario Forte Daltro

Mestre em Educação, Faipe Faculdade Garça Branca Pantanal.

Elyria Bianchi

Mestre em Educação, Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Evandro Luiz Echeverria

Mestre, Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Darla Martins Vargas

Mestre em Direito. Faculdade FAIPE. Faculdade Garça Branca Pantanal.

209

RESUMO

O assédio moral no trabalho, atinge inúmeros trabalhadores, de vários níveis hierárquicos. São condutas abusivas, praticadas para abalar o estado psicológico da vítima, gerando danos à personalidade, à dignidade, à integridade física e psíquica. Objetiva-se discutir o assédio moral nas relações de trabalho, dando enfoque no amparo jurídico e legislativo dado ao trabalhador. A justificativa do estudo, pauta-se no fato de que legislação brasileira ainda é incipiente no tocante a tal fenômeno. Trata-se de uma Revisão de Literatura, de abordagem qualitativa e interpretativa, com base na legislação vigente e pesquisas jurisprudenciais e doutrinárias. Embora não exista legislação específica, os trabalhadores celetistas brasileiros, assediados moralmente, não estão desprotegidos; podendo ser amparos constitucionalmente, por dispositivos da CLT, e subsidiariamente no Código Civil e Código Penal.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Relações de trabalho.

ABSTRACT

Moral harassment at work affects countless workers, from various hierarchical levels. They are abusive behaviors, practiced to affect the victim's psychological state, causing damage to personality, dignity, physical and psychological integrity. The objective is to discuss bullying in labor relations, focusing on the legal and legislative support given to workers. The justification of the study is based on the fact that Brazilian legislation is still incipient with regard to this phenomenon. This is a Literature Review, with a qualitative and interpretative approach, based on current legislation and jurisprudential and doctrinal research. Although there is no specific legislation, Brazilian hired laborers, morally harassed, are not unprotected; and may be constitutionally protected by CLT provisions, and subsidiarily in the Civil Code and Penal Code.

Keywords: Moral Harassment. Labor Law. Work relationships.





INTRODUÇÃO

No mundo inteiro o assédio moral no ambiente de trabalho, infelizmente, tornou-se um tipo de violência que, atinge um número expressivo de trabalhadores, dos mais diversos níveis hierárquicos. As condutas são sempre abusivas, visto que são praticadas direta ou indiretamente para abalar o estado psicológico da vítima, gerando danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, trazendo risco ao emprego ou denegrindo o ambiente de trabalho.

No meio empresarial, lamentavelmente, tornou-se comum ter notícias de agressões e humilhações partindo de chefes por meio do autoritarismo, dirigidas aos seus subordinados, às vezes por longos períodos. Nascimento (2009) relata que segundo os apontamentos das jurisprudências, as vítimas mais comuns são os empregados estáveis, uma vez que a sua situação empregatícia, impede a dispensa sem justa causa, além de trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença.

As circunstâncias constrangedoras que um sujeito é submetido no ambiente de trabalho são erroneamente interpretadas como "natural", decorrente do contrato de trabalho em defesa da atividade econômica desempenhada. Quando as ordens proferidas se tornam excessivamente severas, as brincadeiras ultrapassam o limite do coerente e a intimidade é violada com frequência, configura-se a conduta ilícita, conforme o supracitado artigo, e elemento principal para configurar o assédio moral.

Pretende-se discutir o assédio moral nas relações de trabalho, tendo como foco o amparo jurídico e legislativo dado ao trabalhador. No Brasil, há leis tipificando o assédio moral na esfera municipal e estadual, porém, visam proteger apenas servidores públicos, não se estendendo aos trabalhadores comuns, visto que, constitucionalmente, cabe à União legislar sobre matéria trabalhista. Esta discussão justifica-se, pois, a legislação brasileira ainda é incipiente no tocante a tal fenômeno.

Constitui-se de uma Revisão de Literatura, desenvolvida durante os meses de janeiro e fevereiro de 2020, por meio dados secundários, apresentando uma abordagem qualitativa e interpretativa, sendo fundamentada em análise documental e pesquisa bibliográfica especializada, deste modo, tendo como base a legislação vigente e diversas pesquisas jurisprudenciais e doutrinárias; tendo em vista verificar as evidências científicas, jurídicas e legislativas relacionadas à temática em pauta.



DESENVOLVIMENTO

CONCEITOS E ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

O conceito de "trabalho", ao longo dos anos, sofreu diversas alterações, por consequência alterando seus valores. Antigamente era conceituado como um indício de inferioridade e desonra; todavia com as modificações do mundo, decorrentes da evolução tecnológica e da sociedade, alteraram-se os conceitos. O trabalho, visto como desprezível, deu espaço ao trabalho como fonte de realização pessoal e social; e como meio do indivíduo tornar-se digno (DEJOURS, 2004).

Para o psicanalista, especialista em trabalho, Christophe Dejours;

[...] o trabalho é aquilo que implica [...] gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar, de inventar, [...] um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais) (DEJOURS, 2004, p. 28).

A psiquiatra e psicanalista francesa, especialista em vitimologia Marie-France Hirigoyen (2008) é uma das maiores autoridades mundiais sobre o tema; e ilustra que por assédio moral no trabalho, toda e qualquer conduta abusiva manifestada, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou pôr em perigo seu emprego ou, em última análise, degradar o ambiente de trabalho.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37), conceituam o assédio moral, como:

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Como base nesse entendimento, Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 1), aduz:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Face ao exposto, falar do assédio moral, é discursar sobre uma temática que remete à tempos antiquíssimos, até milenários, e que até muito pouco tempo, era encarado como um exagero ou, suscetibilidade exacerbada. Lamentavelmente, em se tratando do assédio moral nas relações de trabalho, a legislação brasileira ainda é incipiente. Contudo, para uma correta



distinção e interpretação do que se trata o assédio moral, é necessário tomar a doutrina como base.

Neste sentido, o Código Civil, dispõe que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, **violar direto e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral**, comete ato ilícito.

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** (BRASIL, 2002 - grifo meu).

As circunstâncias constrangedoras que um sujeito é submetido no ambiente de trabalho são erroneamente interpretadas como "natural", decorrente do contrato de trabalho em defesa da atividade econômica desempenhada. Quando as ordens proferidas tornam-se excessivamente severas, as brincadeiras ultrapassam o limite do coerente e a intimidade é violada com frequência, configura-se a conduta ilícita, conforme o supracitado artigo, e elemento principal para configurar o assédio moral.

Isto posto, Nascimento (2004, p. 1) leciona que:

[...] o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.

212

No que tange a natureza psicológica, Pimenta (2018) esclarece que o assédio moral reside na violação dos direitos de personalidade do indivíduo, por meio da prática de atos atentatórios à sua dignidade psíquica. Sobre a conduta daquele que pratica o assédio moral, Nascimento (2004, p. 1), afirma que "sempre se verifica agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua autoestima".

Nesta perspectiva Barros (2008) salienta que o assédio moral, não deve ser confundido com outros conflitos também existentes no ambiente de trabalho, os quais ocorrem de forma esporádica. Do mesmo modo, não se pode confundi-lo com más condições de trabalho, uma vez que para que se configure o assédio moral, é necessário que o comportamento violento do agressor seja premeditado e ocorra por um período relativamente longo para desestabilizar a vítima, psicologicamente.

Com base neste mesmo entendimento Guedes (2008, p. 34) alega que as numerosas



condutas humilhantes cometidas pelo agressor expõem um objetivo perverso de destruição psíquica, emocional e existencial da vítima. Ainda, no que se refere à necessidade de reiteração das condutas, na concepção da citada autora é, bastante notório que "a violação ocasional da intimidade, particularmente verificada na revista corporal e de objetos pessoais, não é assédio moral".

Sendo assim, Pimenta (2018) explica que os atos de violência e perseguição praticados de forma frequente e permanentemente contra a vítima, para que venha a ocasionar um impacto verdadeiramente negativo em sua vida, deve se estender ao longo de um determinado tempo. No entanto, não há como definir um período de tempo exato para que as agressões reiteradas configurem o assédio moral, pois o momento de instalação do dano, varia conforme a personalidade da vítima.

Acerca disso, Guedes (2008, p. 34), aduz:

[...] a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

213

Segundo Pamplona Filho (2006) a finalidade é a exclusão da vítima, que pode se manifestar implícita ou explicitamente. Se de forma explícita, não há dificuldades em verificar sua ocorrência. No entanto, se a finalidade de exclusão é implícita, sua detecção é não é simples, visto que, os fatos levados pela vítima a juízo, são diametralmente opostos à intenção declarada pelo agressor, em geral o superior hierárquico; o qual alega que a referida conduta objetivava motivar o trabalhador.

Modalidades de Assédio Moral

No mundo inteiro o assédio moral no ambiente de trabalho, infelizmente, tornou-se um tipo de violência que, atinge um número expressivo de trabalhadores, dos mais diversos níveis hierárquicos. Pode manifestar-se na forma vertical, quando a conduta se dá pelo superior hierárquico ou subordinados, isto é, ascendente ou descendente. Ou horizontal quando feito por colegas de trabalho; podendo ser misto trazendo as duas formas anteriores; onde cada um possui características próprias.

O assédio moral vertical, tipo descendente, se caracteriza quando o agressor é o superior hierárquico. É o modo mais comum de terror psicológico, onde os atos de violência são praticados pelo superior hierárquico em direção ao subordinado. Comum em organizações com normas rígidas; como instituições militares, onde há metas e prazos



rigorosos a serem desempenhados. Muito usado como estratégia para eliminar empregados indesejados, do quadro da empresa (SILVA, 2018).

Sobre essa forma de assédio moral, Nascimento (2004, p. 1) pondera:

[...] o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Vale destacar que tal situação é bastante comum nas atuais condições e imposições dos contratos de trabalho existentes na atualidade, assim como em razão das altíssimas taxas de desemprego, e sobretudo da complexidade e das divergências decorridas nas leis trabalhistas, onde conforme menciona Marie-France Hirigoyen (2008, p. 65) "se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego".

Por outro lado, o assédio moral vertical da modalidade ascendente acontece mais raramente do que a modalidade descendente; haja visto que, se manifesta quando um trabalhador hierarquicamente inferior age com o intento de agredir o seu superior hierárquico. Pamplona Filho (2006) cita que esta modalidade ocorre mais frequentemente no setor público; visto que os trabalhadores gozam de estabilidade nos postos de trabalho, logo, não são submetidos ao medo de perder o emprego.

Pimenta (2018) explica que o assédio ascendente, é menos recorrente, e na maioria das vezes acontece quando o subordinado, por ter mais conhecimento que o superior, faz com que o mesmo se prejudique, fazendo com que passe vergonha diante dos demais trabalhadores, em razão de alguém de nível inferior da hierarquia possuir mais conhecimento que seu chefe. Sendo assim, este empregado utiliza-se de seu conhecimento para acabar com o mérito e a autoestima do superior.

O assédio moral horizontal, segundo Guedes (2008, p. 40) caracteriza-se pela "perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho". Segundo Ramos (2012) é praticado por um grupo de mesmo nível hierárquico, podendo, inclusive, decorrer de ato patronal, consistindo no estímulo à rivalidade entre os empregados. Isto é, o empregador incita conflitos internos com intento de livrar-se de um funcionário incômodo, colocando uns contra os outros, para pressioná-la a demitir-se.



Nesse sentido, Pimenta (2018, p. 1), destaca que,

[...] o preconceito é o fator que, na maioria das vezes, impulsiona as práticas de agressão ao companheiro de trabalho. O assediado é alguém que possui etnia, raça, orientação sexual, opinião política ou religiosa diferente da do assediador e, por isso, é escolhido como vítima das agressões. As agressões podem, também, ser desencadeadas por situações de inveja e inimizade entre colegas, ou simplesmente porque um deles é preferido pelo chefe.

De acordo com Nascimento (2009), o assédio horizontal conduz, por exemplo, à submissão do indivíduo a comentários agressivos sobre sua vida pessoal, boicote a projetos de trabalho, discriminação política, religiosa, entre outras. Nesse contexto, cabe frisar que situações de hostilidade e agressão entre colegas ganham espaço no ambiente de trabalho, à medida em que as empresas se mostram incapazes de coibir tal violência e garantir aos trabalhadores que sua individualidade seja respeitada.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) frisam que as condutas são abusivas nas três modalidades, pois são praticadas direta ou indiretamente para abalar o estado psicológico da vítima, gerando danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, trazendo risco ao emprego ou denegrindo o ambiente de trabalho. Para Hirigoyen (2008) é importante conhecer os perfis das vítimas e dos agressores, para propiciar a correta compreensão dos motivos do assédio moral praticado.

Acerca de tais perfis, Lopez e Diniz (2004, p. 634), asseveram que:

Na descrição do agressor, a autora destaca exemplos de narcisismo, de perversão, de megalomania, de vampirização, de irresponsabilidade e de paranoia. Já sobre a vítima, a estudiosa afirma que, esta é vítima porque assim foi designada pelo agressor, e, destarte, é escolhida porque suscita inveja. Esta, questiona-se sobre sua escolha como bode expiatório, e depois passa, à primeira vista, a aceitar seu destino, emergindo, nesse momento, os sentimentos de desvalorização e de culpa. É o momento em que o poder mais impera, e faz a vítima calar-se pelo terror.

Nascimento (2009) relata que segundo os apontamentos das jurisprudências existentes, as vítimas mais comuns são os empregados estáveis, uma vez que a sua situação empregatícia, impede a dispensa sem justa causa, além de trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou de doença. Entretanto, Barros (2008) adverte que nem todos os conflitos ou situações de estresse vividos pelo empregado caracteriza assédio moral, sendo importante atentar-se ao correto enquadramento do fenômeno.

Impactos do assédio moral na vida e na saúde do trabalhador

Além do campo jurídico, o assédio moral, remete à estudos e implicações na área da



saúde do trabalhador, pois gera danos críticos à saúde aos mesmos. Para a Organização Mundial de Saúde (OMS); saúde é o estado pleno de bem-estar físico, mental e social; não apenas ausência de doença. Para considerar um sujeito como saudável é necessário que, além de ter suas funções fisiológicas funcionando corretamente, esteja em total estado de bem-estar mental, que o permita enfrentar com tranquilidade os desafios da vida em sociedade (PIMENTA, 2018).

Sobre o estado de completo bem-estar mental, Oliveira (2011, p. 186), aduz

A saúde mental não é, seguramente, a ausência de angústia, bem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados. É quando há o desejo. [...] O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível. Surge, então, o espectro da depressão, isto é, a perda do tônus, da pressão, do elã. A psicossomática mostra que esta situação é perigosa, não somente para o funcionamento psíquico, mas também para o corpo: quando alguém está em um estado depressivo, seu corpo defende-se menos satisfatoriamente e ele facilmente fica doente. [...] o trabalhador merece em seu ambiente de trabalho todo o respeito possível e, acima de tudo, ser tratado sob o prisma constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88).

Nessa exaltação da necessidade em preservar a dignidade do trabalhador, e sua saúde, está a preocupação com a frequência com que se constata casos de assédio moral no ambiente laboral e os males gerados à vida do trabalhador, vítima das agressões. Sabe-se que o objetivo das atitudes do perverso é desestabilizar emocionalmente a vítima. Aquele que se submete ao assédio moral sofre as consequências nefastas, e não limitadas ao aspecto psíquico (PIMENTA, 2018).

Sobre tal aspecto, Guedes (2008, p. 108) tece as seguintes considerações:

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensações de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também 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 e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Hirigoyen (2008) expõe de modo interessantíssimo o processo evolutivo do comportamento do indivíduo que sofre tais agressões no ambiente de trabalho. Em seus estudos, a autora constatou que há uma sequência de reações esboçadas pelas vítimas no decorrer de todo o processo que caracteriza o assédio moral, sendo agrupadas em fases, as



quais são: a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo, o isolamento, o choque, a descompensação, a separação e a evolução.

Tais fases podem ser descritas, sucintamente, do seguinte modo:

[...] tem-se a **renúncia**, em que os dois **adotam uma atitude de cessão mútua, evitando o conflito mais aberto**, embora, subliminarmente, o agressor fique cada vez mais certo de seu poder. A outra possibilidade é a **confusão** da vítima, pois, **não sabe ou não ousa se queixar**, e aqui se tem como produto a instalação do **estresse**, do **medo** e do **isolamento**. A longo prazo, as consequências são: o **choque emocional**, quando a **vítima toma consciência da agressão, e passa a sentir-se desamparada e ferida**, e a dor soma-se à angústia; a **descompensação**, ocorrendo um **esgotamento psíquico com respostas fisiológicas**, situação que, não raro, leva-a a buscar ou a ser encaminhada a um serviço de psiquiatria; a **separação**, esta que, **quando chega a ocorrer, é sempre por iniciativa da vítima** e, este processo de libertação, se dá com **dor e culpa**, podendo vir a buscar um encaminhamento jurídico; a evolução, como última consequência citada, é a **tentativa de superação** ou de esquecimento por parte da vítima, **nunca sendo afastada a possibilidade de sequelas psíquicas**, como por exemplo, o desenvolvimento da síndrome do estresse pós-traumático (LOPEZ; DINIZ, 2004, p. 643 - grifo meu).

Os autores, relatam que vários transtornos se manifestam mesmo com o afastamento do agressor, ou, após a vítima desligar-se do emprego. Algumas superam o sofrimento vivenciado sem qualquer sequela psíquica significativa, prosseguindo normalmente à vida. Contudo há casos, que na tentativa de esquecer os fatos, surgem distúrbios emocionais, agressividade e estresse pós-traumático. Tais vítimas revivem imagens e sensações, desenvolvem distúrbios de sono e alimentares, e, ao cogitarem buscar um novo emprego, têm ataques de ansiedade.

Segundo Pimenta (2018) os transtornos psíquicos e físicos sofridos atingem diretamente a vida social, familiar e afetiva do assediado, instalando uma crise nos relacionamentos. O autor lembra que na sociedade atual, o trabalho é visto como fonte principal de reconhecimento do indivíduo; portanto, se este não está satisfeito, se passa por um momento traumático em sua vida profissional, involuntariamente descarrega todas suas tensões e frustrações naqueles que são mais próximos.

AMPARO JURÍDICO E LEGISLATIVO AO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Como antes mencionado, a legislação brasileira ainda é incipiente no que diz respeito a este fenômeno nefasto. Em alguns países como a França e a Suécia, foram publicadas leis específicas sobre essa temática. Nascimento (2004) menciona que no ano de 1993, a Suécia



aprovou, a “Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais”, tendo como conteúdo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho.

Sobre a legislação francesa, a autora tece as seguintes considerações:

A França foi o país pioneiro a instituir uma lei propriamente dita em seu ordenamento jurídico na busca de coibir o assédio moral, uma vez que a norma editada pelo governo sueco possui feições administrativas. A normatização atinente ao assédio moral encontra-se no Capítulo IV da Lei 2002-73 de Modernização Social promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês, bem como no próprio Código Penal (NASCIMENTO, 2004, p. 1).

Pimenta (2018) narra que em certos países há uma legislação referente às punições da prática de assédio moral, como: Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, França, Noruega e Suécia. Nos EUA, a punição para quem pratica o assédio moral, é igual a aplicada nos casos de danos morais. Em outros países a legislação que rege tal tema, aguarda aprovação governamental, como no Japão.

O autor relata que contexto brasileiro, existem leis tipificando o assédio moral em âmbito municipal e estadual em alguns estados e municípios, porém, tais leis, têm como finalidade, dar proteção apenas aos servidores públicos do terror psicológico no trabalho, na Administração Pública. Questiona-se, obviamente, se o conteúdo de tais leis podem ser estendidos aos trabalhadores comuns, por analogia.

Sobre isso, Freitas, Heloani e Barreto (2008) explicam que tal deliberação é impraticável, visto que, conforme prevê o Art. 22, inciso I, da Constituição Federal de 1988, a competência para legislar sobre matéria trabalhista é exclusivamente da União. Logo, as leis municipais e estaduais editadas com este importante fito, são estritamente de cunho administrativo, e continuarão a disciplinar apenas as relações entre os servidores públicos municipais ou estaduais; e a Administração Pública.

Sobre a ausência de legislação específica, Barros (2008, p. 929) alude:

O ideal seria, portanto, uma norma de âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, à semelhança da legislação francesa. Além de estabelecer medidas de prevenção, essa norma deveria coibir o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, tudo isso sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (material e/ou moral), já que o assunto é tratado de forma incompleta pelo legislador nacional.

Entretanto, embora estejam desamparados de uma legislação específica, os trabalhadores celetistas brasileiros, assediados moralmente, não estão totalmente



desprotegidos quanto ao terror psicológico praticado no ambiente laboral; visto que podem ser amparos por meio das garantias constitucionais, por dispositivos da própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), devendo ainda, na apreciação e julgamento dos casos ser, subsidiariamente, aplicado o Código Civil e Código Penal.

Nesse sentido, Pimenta (2018) explica que a Constituição Federal, no Art. 5º, incisos V e X, prevê a possibilidade do cidadão que tenha seus direitos violados seja ressarcido nas esferas patrimonial e moral. Como antes exposto, é inquestionável que o assédio moral representa uma afronta aos direitos personalíssimos do indivíduo, deste modo, ensejando a possibilidade de que o trabalhador violentado, possa pleitear a reparação do dano que a ele foi causado.

Na hipótese do assédio moral, o trabalhador deve procurar o Poder Judiciário para pleitear a devida indenização. Para Pimenta (2018) não existem controvérsias quanto à competência da Justiça Trabalhista para dirimir tal questão; pois a Emenda Constitucional 45/2004 estabeleceu de forma plena a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas que versam sobre pleitos indenizatórios de dano moral ou patrimonial, desde que tenha origem na relação de emprego.

Oliveira (2011) também menciona que nestes casos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vislumbra por meio de seu Art. 483, hipóteses de possíveis atitudes praticadas pelo assediador, sobretudo nas condutas descritas nas alíneas *a*, *b*, *c*, *d* e *e*; assim possibilitando que o trabalhador, vítima de tal violência, possa considerar rescindido o seu contrato de trabalho, ainda conferindo a este, os mesmos direitos daquele que veio a ser demitido sem justa causa.

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

- a) forem **exigidos serviços superiores às forças do empregado**, defesos por lei, **contrários aos bons costumes ou estranhos** ao contrato;
- b) o empregado for **tratado pelo empregador, ou por seus superiores hierárquicos, com rigor excessivo**;
- c) correr o empregado **perigo manifesto de mal considerável**;
- d) **não cumprir** o empregador as **obrigações do contrato**;
- e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra o empregado, ou pessoas de sua família, **ato lesivo a honra e boa fama**;
- e) o empregador, ou seus prepostos, **ofenderem o empregado fisicamente**, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- f) o empregador **reduzir o trabalho do empregado**, sendo este por



peça ou tarefa, **de forma a afetar consideravelmente a importância dos salários** (BRASIL, 2017 - grifo meu).

Além disso, Oliveira (2011) afirma que o Art. 483 da CLT também prevê a possibilidade de que o trabalhador assediado tenha seu contrato extinto por meio da rescisão indireta; e neste caso, possa pleitear indenização correspondente. Contudo, a indenização na qual o assediado faz jus não deve se ancorar apenas na previsão do citado artigo, mas no fato de que o mesmo, teve seus direitos fundamentais afrontados, podendo, então, buscar a consequente reparação.

Pimenta (2018) ressalta que a tutela dos direitos da esfera extra-patrimonial e, por consequência, a possibilidade de reparação, não são privilégios exclusivos do trabalhador, embora seja mais comum haver lesão ao empregado. Para Silva (2018) é totalmente possível que um patrão também possa ter seus direitos violados. Por outro lado, também se faz necessário analisar, uma possível responsabilidade do empregador no que diz respeito ao dano moral sofrido por seus empregados.

Pimenta (2018) frisa que um considerável número de indivíduos que sofre danos morais, fica sem reparação; pois, não têm como provar a culpa do agente, visto que não é tão simples, sendo uma tarefa muito difícil em certos casos. Diante disso, Silva (2018) salienta que em alguns casos o legislador optou pela teoria objetiva da responsabilidade civil, onde a culpa, *lato sensu* deixou de ser essencial para configurar a responsabilidade e o consequente dever de reparação.

Portanto, o trabalhador vítima desse mal, pode requerer a responsabilização do seu empregador somente constituindo prova do ilícito praticado por algum outro empregado ou preposto da empresa, o dano e nexos de causalidade. No entanto, é imprescindível a análise da prova da ocorrência do assédio moral; e do dano, haja vista que as agressões decorrentes deste ato ilícito, na maioria das vezes, é oculta e afeta a esfera íntima e subjetiva da vítima (SILVA, 2018).

Nesse sentido, Alkimin (2007, p. 117) afirma que:

[...] é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral, entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento e perturbação interior causada pela conduta ilícita, pois a doutrina e jurisprudência admitem a teoria do *danun in re ipsa*, para a qual o dano se prova por si mesmo, ou seja, provando o ilícito, dispensa-se a prova do prejuízo moral in concreto, pois ferir os direitos de personalidade e afetar o mais íntimo sentimento humano, é de difícil constatação.

Diante disso, Pimenta (2018) evidencia que a prova do dano moral no caso do assédio moral, frente as diversas adversidade, como a dificuldade em provar a dor interior, e a rejeição



dos colegas de trabalho em testemunhar; não deve se sujeitar à disciplina geral em matéria de prova. Portanto, cabe ao empregador adotar medidas para que se preserve a moralidade em seu estabelecimento, de forma a preocupar-se constantemente em manter um ambiente de trabalho saudável.

A responsabilidade em relação aos trabalhadores celetistas poderá recair ao empregador, tendo base no fato de que ele deve reprimir condutas não desejáveis, mas pode-se frisar que a responsabilidade é subjetiva, podendo ser por dolo ou culpa, sendo culpa presumida, podendo inverter o ônus da prova, devendo o empregador provar que não agiu culposamente (SILVA, 2018, p. 1).

Os danos sofridos pelo trabalhador, mediante provas, podem gerar direito a indenização por danos materiais e morais, caso haja prejuízo à reputação, à boa honra, ao decoro e à dignidade pessoal do indivíduo; conforme o Art. 934 do CC. O causador do dano, ainda pode ser responsabilizado penalmente, pois o assédio moral se enquadra como conduta tipificada; o assediado pode ter proteção nos Arts. 139 e 140 do Código Penal que trata, de difamação e injúria (SILVA, 2018).

No que diz respeito ao tema, Maria Aparecida Alkimin (2007) leciona que o empregador ou seu preposto, no uso do poder empregatício sobre o empregado, tem como incumbência zelar; fiscalizar, prevenir condutas ou procedimentos que atentem contra bens jurídicos de todos os seus empregados, devendo, para isso, adotar medidas necessárias que visem a tutela da integridade psicofísica de seus empregados, assim como tendo em vista proteger sua personalidade e dignidade.

221

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um fenômeno de vasto poder destruidor, com ampla ocorrência no ambiente de trabalho, devendo ser enxergado com preocupação. Observa-se que este tipo de violência trabalho pode gerar drásticos danos psicológicos e físicos ao trabalhador, em razão das reiteradas humilhações, assim, tendo a sua autoconfiança e autoestima completamente aniquilada, podendo causar traumas irreversíveis e consequências catastróficas ante à perda de sua dignidade.

Embora seja de alta relevância à sociedade, tal fenômeno ainda não recebeu a repercussão e tratamento jurídico adequado, haja vista que as iniciativas para resolução do problema são bastante tímidas. A literatura é enfática ao afirmar que o assédio moral nas relações de trabalho em qualquer modalidade, necessita ser visto como uma violência que precisa ser eminentemente combatida e, somente por meio do debate, da informação e da



educação pode-se conseguir solucioná-la.

As organizações devem adotar políticas preventivas contra este mal, por meio de palestras, realizando avaliações e debates entre funcionários de todos os níveis hierárquicos, buscando um bom relacionamento entre todos, pois é o caminho correto para reduzir tal prática. Este também é o papel dos operadores do Direito; lutar contra esse tipo de conduta e difundir seu combate, visando construir um ambiente de trabalho sadio, onde a dignidade humana seja respeitada.

REFERENCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Lei nº 10406 de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 12 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 11 jan. 2020.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. **Texto contexto - Enferm.**, Florianópolis, v. 13, n. 4, p. 643-645. dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072004000400019>. Acesso em: 17 jan. 2020.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 9, n. 371, jul. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 07 jan. 2020.



OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 11, n. 1149, ago. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 07 jan. 2020.

PIMENTA, Marina Rocha. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Conteúdo Jurídico, jan, 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51222/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho#_ftn29>. Acesso em: 22 jan. 2020.

SILVA, Edvaldo do Carmo Silva. Responsabilização civil do assédio moral no trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 23, n. 5622, nov. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63882>>. Acesso em: 29 jan. 2020.