



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE DIREITO

ANDRÉ LUIZ GOMES BRITO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS:  
Efeitos Jurídicos e Extrajurídicos

FORTALEZA-CE

2010

ANDRÉ LUIZ GOMES BRITO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS:

Efeitos Jurídicos e Extrajurídicos

Monografia submetida à Coordenação do  
Curso de graduação em Direito, da  
Universidade Federal do Ceará, como  
requisito parcial para obtenção do grau  
Bacharel em Direito

Orientador: Prof. Regnoberto Marques de  
Melo Júnior

FORTALEZA-CE

2010

ANDRÉ LUIZ GOMES BRITO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS:

Efeitos Jurídicos e Extrajurídicos

Monografia submetida à Coordenação do  
Curso de graduação em Direito, da  
Universidade Federal do Ceará, como  
requisito parcial para obtenção do grau  
Bacharel em Direito

Orientador: Prof. Regnoberto Marques de  
Melo Júnior

Aprovada em 21/06/2010

BANCA EXAMINADORA

---

Professor Regnoberto Marques de Melo Júnior (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará - UFC

---

Professor Felipe Lima Gomes  
Universidade Federal do Ceará – UFC

---

Professora Sarah Carneiro Araújo  
Universidade Federal do Ceará - UFC

A Deus, a meus pais e àqueles que me ajudaram, apoiaram e incentivaram.

## AGRADECIMENTOS

Nesse momento, fico um tanto aflito por não citar todos os que, de uma forma ou de outra tornaram este trabalho possível, tenha sido através de apoio, de incentivo ou mesmo de cobrança, desejando comemorar comigo mais uma vitória.

Agradeço a Deus por me trazer tranqüilidade e a esperança de que tudo o que queremos, se for para nosso bem e para a felicidade dos nossos, é possível.

Aos meus pais, Luiz Cláudio e Ana Brito, que tanto esperaram por este momento, aos quais dedico não só a conclusão do meu curso, como minha vida e a quem desejo toda a felicidade do mundo.

Minha irmã Ana Paula e minha filha Giovanna Brito, por completarem a família de onde vem a paz que trago comigo todo o tempo.

A minha namorada, Laura Cavaleiro, mola propulsora de tudo que eu tenho feito e que me complementa com sua dedicação e bem querer.

Meus amigos, Guilherme Lobo e Roberto Sérgio, por participarem de minha vida acadêmica, me ajudando a todo o momento e que tornaram esse período bem mais divertido. Tiago Caetano e Rafael Queiroz, amigos desde os tempos de colégio, modelos de dedicação aos estudos.

Ao Professor Regnoberto Marques, por ser uma pessoa iluminada, que Deus colocou em meu caminho, a quem devo toda a gratidão pela paciência e incentivo.

“Para realizar grandes conquistas,  
devemos não apenas agir, mas também  
sonhar; não apenas planejar, mas  
também acreditar”

Anatole France

## RESUMO

Prática lesiva ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o assédio moral se apresenta como conduta que ofende a integridade psíquica do empregado, chegando, em muitos casos, a gerar prejuízos físicos, de origem psicossomática. O trabalho vem contribuir para esclarecer o fenômeno, através da conceituação doutrinária, já que o fenômeno ainda não foi definido em lei, apesar da gama de projetos que visam evitar a ocorrência desse tipo de agressão. Relaciona os efeitos decorrentes da prática abusiva na esfera jurídica e os prejuízos na saúde da vítima, na economia e na imagem da empresa onde o fato ocorre, bem como os danos causados à sociedade em geral. Apresenta sugestões para evitar ou minimizar o aparecimento deste tipo de prática.

Palavras-chave: assédio moral – dignidade da pessoa humana – danos morais – assédio corporativo

## ABSTRACT

Practice harmful to the constitutional principle of human dignity, bullying presents itself as conduct that offends the mental integrity of the employee, culminating in many cases to generate physical damage, psychosomatic in origin. The work contributes to clarify the phenomenon through the concept of doctrine, since the phenomenon has not been defined in law, despite the range of projects that aim to prevent the occurrence of this type of aggression. Relates the effects of the abuse in the legal sphere and the losses in the victim's health, economy and image of the company where the incident occurred and the damage to society in general. Presents suggestions to avoid or minimize this type of practice.

Keywords: Bullying - human dignity - moral damage - corporate harassment

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	10
1 O QUE É O ASSÉDIO MORAL – ASPECTOS HISTÓRICOS E CONTORNOS ATUAIS .....	13
2 PERSONAGENS DO ASSÉDIO MORAL .....	17
3 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL .....	19
3.1 Assédio Sexual é Assédio Moral? .....	19
3.2 O Assédio Corporativo: Metas .....	20
4 CONDUTAS CARACTERIZADORAS .....	23
5 EFEITOS JURÍDICOS E EXTRAJURÍDICOS .....	28
5.1 Responsabilidade Subsidiária da Empresa .....	32
6 O QUE FAZER PARA EVITAR/MINIMIZAR OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL .....	33
CONCLUSÕES .....	36
BIBLIOGRAFIA .....	37
ANEXOS .....	39

## INTRODUÇÃO

Trata-se de fenômeno antigo, mas vem recebendo maior destaque no meio acadêmico, jurídico e mesmo na mídia há bem pouco tempo.

Estamos nos referindo ao assédio moral, conduta degradante do ambiente de trabalho que visa desestabilizar a vítima, terminando por causar-lhe danos de ordem pessoal, na saúde, na honra e na dignidade.

Devemos levar a sério a questão em pauta, pois o assédio moral envolve a todos.

Qualquer um, seja na condição de empregado ou empregador, deve ter conhecimento sobre o assunto, para que possamos evitá-lo e para que saibamos como agir quando há a ocorrência do fato. Devemos nos importar e denunciar.

O tema deve ser tratado de forma humanística, sempre levando em consideração a proteção ao direito fundamental do indivíduo à dignidade e à honra.

Tal proteção está consagrada na Constituição Federal do Brasil, de 1988.

O art. 1º da Constituição evoca os fundamentos da república. É fonte de inspiração para os demais dispositivos constitucionais. Nesse passo, todo o ordenamento brasileiro está pautado nos princípios aqui elencados, e, o terceiro deles é justamente a dignidade da pessoa humana.

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;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

Também são fundamentos da república, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Observemos a sensibilidade do legislador que preferiu posicionar os valores sociais do trabalho antes da livre iniciativa. Isso deve ser levado em consideração ao analisarmos a questão das metas abusivas impostas pela empresa e nos casos onde as organizações desprezam a dignidade do indivíduo que trabalha para ela, o que nos lembra de ver o problema de forma humanística.

Mais adiante, a Carta Magna anuncia a que se destina efetivamente. O art. 3º elenca os objetivos fundamentais da República. Novamente vemos a preocupação em buscar o bem estar de todos, sem qualquer distinção ou preconceitos.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Os poderes da República apresentados no art. 2º – executivo, legislativo e judicial – além do ministério público são a ponte a viabilizar a vontade do constituinte, e devem-se posicionar sempre em defesa dos princípios acima expostos.

Enfim, verificamos que a visão humanística do problema não é simples capricho, mas uma questão de respeito e aplicação de fundamentos da própria Constituição da República.

Não pretendemos, neste trabalho, exaurir o tema, mas apresentá-lo de forma didática, buscando disseminar o conhecimento e ajudar a divulgar os prejuízos que tal prática causa para toda a sociedade.

Para tanto, realizamos pesquisas bibliográficas, envolvendo obras diversas, bem como trabalhos monográficos e dados de estudos de âmbito jurídico-trabalhista e da medicina laboral.

Foi muito útil para a preparação da estrutura de tópicos do presente trabalho a palestra do Desembargador Brasilino Santos Ramos, do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, sob o tema “Assédio Moral nas Relações de Trabalho”, em 29 de setembro de 2006.

## 1 O QUE É O ASSÉDIO MORAL – ASPECTOS HISTÓRICOS E CONTORNOS ATUAIS

O trabalho, termo cuja origem provém de antigos instrumentos de tortura, onde três paus eram armados em forma de pirâmide e era utilizado para forçar os escravos a se empenharem mais em suas atividades, já traça semelhanças desde sua etimologia com o tema que abordamos. Incentivo à competitividade e a prática de atitudes perversas no ambiente de trabalho – inveja, ameaças, perseguições, intimidações – criadoras de um clima de terror no espaço laborativo ocorrem com frequência.

Desde a Revolução Industrial do século XVIII, passaram a ocorrer com mais intensidade referidos problemas, o que acabou impondo a exploração do trabalhador, levando-os à condição de mão de obra descartável.

Nesse período, passou a ocorrer a submissão dos empregados a jornadas de trabalho excessivas, redução de salários, além de outras mazelas decorrentes do pensamento liberal predominante, bem como da idéia de igualdade formal entre empregado e empregador, intensificando as desigualdades sociais.

O contexto atual é bastante propício ao surgimento de atitudes classificáveis como assédio moral, onde as empresas buscam meios de aumentar a produtividade e reduzir custos, para se tornarem mais competitivas e mesmo sobreviver no mundo de globalização.

A legislação brasileira não dispõe de um conceito para o assédio moral.

Sendo questão trabalhista, tal normatização é de competência da União. Porém, alguns Estados e municípios possuem previsão normativa com relação aos

abusos cometidos dentro da administração pública, entre os servidores pertencentes aos seus respectivos quadros funcionais.

Há, também, vários Projetos de Lei sobre o tema, o que indica que há interesse em regulamentar o tema.

Na doutrina, entretanto, já se encontram alguns conceitos relativo ao assédio moral.

A pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen apresenta o conceito de assédio moral, como sendo a “conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, gestos e 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 ambiente de trabalho” (Apud DIAS, 2009, p. 26).

Vejamos que não há necessariamente a ocorrência do dano. Basta que o assediador pratique a conduta que poderia vir a causar-lo.

Esse dano pode ter vários contornos, como a deteriorização do ambiente do trabalho, quando o sujeito não encontra condições mínimas para a boa execução de suas atividades, ou recebe ordens imprecisas, confusas; a desestabilização do empregado, através de atribuição de defeitos ou sendo alvo de ofensas; e o isolamento, quando se visa o comprometimento das relações do indivíduo com os colegas, o que poderia vir a ajudá-lo no combate ao assédio. Mais adiante, relacionaremos melhor os prejuízos aqui mencionados.

O assédio é geralmente praticado por superior hierárquico, que, devido à sua posição, tem meios mais eficientes para provocar tais danos. Isso inclui os casos de omissão abusiva, onde deveria haver sua atuação é necessária, conforme verificamos nos artigo 186 do Código Civil.

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

Essa predominância do assédio descendente não exclui a ocorrência de casos em que o abuso é cometido por subordinados.

Entre nossos doutrinadores, podemos citar Sônia Mascaro do Nascimento, que esclarece a definição de assédio como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho” (Apud DIAS, 2009, p. 26).

Nesses termos, temos mais alguns elementos caracterizadores do fato, como a repetição, a sistematização da ofensa contra a dignidade e contra a integridade psíquica (e adicionamos, a integridade física) ameaçando o emprego e degradando o clima de trabalho.

Na análise dos casos, devemos atentar para a intencionalidade do abusador, quando a ação ou omissão do sujeito é feita conscientemente, deliberadamente.

Ocasionalmente, a ocorrência de fato supostamente abusivo não passa de evento isolado, decorrente de alguma situação em que o indivíduo se exaspera, podendo parecer ofensivo ao colega, porém sem o *animus* de praticar os efeitos acima descritos como intrínsecos ao assédio moral.

Daí podemos também concluir que o abuso tem como característica a continuação, de forma sistemática, repetitiva e não isolada. Há uma cumulação de

condutas objetivando a desagregação do ambiente de trabalho e o mal estar da vítima.

Temos que observar que o objetivo é atentar contra a integridade física e psíquica da vítima. O assediador busca colocar em risco o emprego, uma possível promoção, a possibilidade de se fazer um curso de aperfeiçoamento e aprimoramento do trabalhador. É sua vontade subjugar a vítima.

Esses são os elementos essenciais do assédio moral, para que não confundamos o mesmo com outros institutos, a saber, o simples poder diretivo do empregador, direito legítimo de dirigir a prestação dos serviços, orientando, organizado e coordenando sua equipe; o assédio sexual, outro tipo de abuso cometido contra subordinados, tipificado e divergente do assédio moral, que detalharemos adiante; dentre outros.

## 2 PERSONAGENS DO ASSÉDIO MORAL

Levando em consideração os objetivos buscados pelo assediador, podemos tecer algumas características das vítimas em potencial, como empregados percebendo altos salários, na média de 50 anos, honestos, detentores de senso de culpa exagerado, perfeccionistas e competentes.

Pessoas com algum tipo de deficiência física ou mental, ou vítimas de discriminação por orientação sexual costumam sofrer agressões verbais e serem alvo de piadas infames dos colegas, o que, dependendo da intencionalidade, pode configurar o assédio.

Trabalhadores com filhos pequenos, que tem crença diferente daquela adotada pela maioria dos demais empregados, e aqueles pertencente a uma minoria étnica costumam conviver com atitudes discriminatórias.

O perfil do agressor demonstra perversidade contumaz, reiterada. Narcisista, egocêntrico, arrogante, invejoso, cínico, falso são características comuns e que explicam muito do que o leva à prática dos abusos. Tem sede insana de poder e não mede esforços na consecução de seus objetivos, fazendo do ser humano um degrau. É manipulador e tem medo de perder o poder, levando-o a qualificar a vítima de frágil e neurótica, podendo atribuir-lhe problemas familiares quando ela começa a apresentar os sintomas do assédio que ele mesmo vem cometendo.

Podemos citar também os expectadores do assédio moral. Estes podem ser qualificados como ativos e passivos.

Por expectador ativo, temos aquele que, sendo procurado pela vítima ou tendo conhecimento de casos de assédio, são solidários e oferecem ao menos

ombro ao colega. Devemos nos conscientizar que a solidariedade aos colegas pode afastar o assédio moral.

O expectador passivo, ingenuamente rompe com a vítima, pensando em afastar de si a mira do assediador. Na verdade é uma vítima em potencial, pois o isolamento que ele ajuda a criar permite a instalação de um clima de não cooperação entre os empregados, facilitando a prática de abusos.

### 3 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Podemos classificar a conduta abusiva conforme a relação entre assediador e vítima, conforme segue:

- a) Vertical;
- b) Horizontal; e
- c) Misto.

O assédio vertical é assim classificado por ser praticado entre dois sujeitos de diferentes níveis hierárquicos. Pode ser subdividido em vertical descendente – o mais comum, praticado pelo superior hierárquico – e o vertical ascendente.

Este último é situação rara, mas podemos ilustrar com o caso hipotético de um empregado que conhece o diretor e que este é homossexual não assumido, ou que está envolvido em caso extraconjugal. O assédio se dá no dia a dia, através de ameaças indiretas e veladas.

Quando o abuso é cometido entre empregados do mesmo nível hierárquico, podemos qualificá-lo como horizontal.

A modalidade mista decorre da co-participação dos agressores acima descritos, sofrendo a vítima da agressão de um superior, combinada com a de um colega de mesmo grau hierárquico.

#### 3.1 ASSÉDIO SEXUAL É ASSÉDIO MORAL?

Não podemos confundir o assédio moral com o assédio sexual.

Inicialmente, devemos analisar a vontade do agressor. Essa se apresenta diametralmente oposta nas duas situações. Enquanto em um se busca a distância da pessoa, se intenciona prejudicá-la, no outro o que se procura é a busca de favores sexuais, a proximidade da vítima.

De outra forma, lembra Theury Gomes de Oliveira, “o assédio sexual não deve ser consentido para que se caracterize”, podendo ocorrer uma única vez para ser definido como tal, e diferencia: “o assédio moral é geralmente suportado” (OLIVEIRA, 2006, p. 13), revelando sua característica de prática repetida e continuada.

Há, porém, a possibilidade de o assédio sexual que não é bem sucedido se transformar em assédio moral, como no exemplo de um sujeito que dá uma "cantada" numa funcionária e esta o recusa; há a continuidade, a reiteração e culmina nas ameaças. Estamos, pois, diante de um quadro de assédio moral.

### 3.2 O ASSÉDIO CORPORATIVO – METAS

A doutrina francesa restringe a classificação do assédio moral em individual e organizacional, fundindo neste último o assédio profissional e o coletivo.

Podemos classificar como individual o abuso praticado pelo sujeito isoladamente.

No assédio moral organizacional, ou corporativo, como apresentamos no título desta seção do presente trabalho é aquele exercido sistematicamente, em decorrência da relação empregatícia, tendo por finalidade o engajamento subjetivo de todo o grupo.

Tais práticas provêm das políticas e metas da administração, buscando a realização dos resultados almejados pela própria organização.

Constituem um método de administração, que põe na condição de vítima todo o grupo ou parte dele, como nos casos em que o assédio é cometido contra a administração, buscando o engajamento da mesma.

Geralmente são apresentadas como “metas motivacionais”, por exemplo, numa empresa em que cada funcionário deve realizar determinada quantidade de vendas no mês. A empresa estimula a idéia de que caso o empregado não cumpra suas metas, outras empresas estariam cumprindo e isso terminaria por engolir a empresa onde ele trabalha e o seu emprego estaria em perigo.

Há pressões de todas as formas. O empregado se submete a todo tipo de situação, inclusive as que lhe expõe ao ridículo caso não alcance os objetivos. Temos relatos sobre funcionários obrigados a dançar “na boquinha da garrafa”; empresas que no dia 24 de cada mês obrigavam os homens a vestirem saia, roupas cor de rosa e a usarem batom, numa clara afronta aos ditames constitucionais, que preceituam a liberdade de orientação sexual e que não pode haver desrespeito; outra que chegavam ao ponto de permitir que as moças da empresa fossem apalpadas, caso não cumprissem as metas; enfim, todo tipo de vexames de ordem pessoal.

Em outro caso, uma empresa de Call Center, tinha por norma interna a saída única durante o dia para ir ao banheiro, com o controle inclusive do tempo, que não poderia exceder os cinco minutos. Isso contraria e até causa a inobservância da recomendação médica de que as pessoas que utilizam sua voz como instrumento de trabalho devem ingerir bastante líquido, o que, naturalmente provoca a necessidade constante de idas ao banheiro. Tudo isso buscava que o

grupo adotasse a política da empresa, que acreditava estar evitando prejuízos desta forma. Adiante, esclareceremos o quanto isto é incoerente.

Outra forma recorrente de assédio é a implantação dos chamados “PDVs”, ou planos de demissão “voluntária”.

Frisamos que a utilização de incentivos à demissão, quando dá a liberdade ao empregado de aderir espontaneamente ao programa, e não havendo coação, ou não se utilizando de qualquer tipo de pressão – como sugerir que não há outra solução à opção pelo desligamento – não constitui por si só ato de assédio moral.

Citamos aqui o caso do Banco do Estado da Bahia, BANEBA, quando da instauração do PDV, constatou-se a ocorrência de 22 suicídios. Não podemos levemente considerar que houve coincidência entre os fatos. Isso ocorreu, sem dúvidas devido ao desprazer de não continuar na organização e ao desespero causado pelo estado psicológico extremo.

Outra situação observada quando estudamos o tema em discussão é a “democratização” do assédio moral, pois antes, o assédio era dirigido na maior parte das vezes aqueles empregados sem função de confiança, ocupantes de cargos inferiores. Hoje, temos casos de prática do abuso em todas as esferas hierárquicas, como o descrito na ação trabalhista promovida por um gerente de banco no Estado do Rio de Janeiro.

É um fenômeno que vem crescendo, tanto em ocorrências, conforme expusemos quando nos referimos à situação econômica contemporânea, como em divulgação, devido ao aumento no número de obras e artigos com estudos sobre o tema.

#### 4 CONDUTAS CARACTERIZADORAS

Podemos relacionar as condutas caracterizadoras em três tópicos:

- a) Isolamento;
- b) Deteriorização proposital do ambiente de trabalho; e
- c) Desestabilização psicológica do trabalhador.

Para caracterizarmos o fato como assédio moral, não necessitamos observar a incidência dos três ao mesmo tempo. Qualquer um deles é suficiente para causar sérios danos à vítima.

A ocorrência do isolamento é a conduta mais freqüente. São atitudes comuns ignorar a presença da vítima perante os outros, falando com todo mundo, menos com a vítima, nunca lhe dirigir a palavra, comunicar-se com ela somente através de memorandos ou meios escritos, conversando com os demais, recusar-lhe o contato visual, interromper a vítima em público, fazendo críticas sistematicamente, propalando ofensas, prejudicando sua dignidade, a integridade moral ou psíquica deliberadamente.

O agressor não se limita a isolar sozinho a vítima, mas exige que os demais colegas também o façam, proibindo-os de dirigir-lhe a palavra e criticando aqueles que insistem em fazê-lo.

Outras forma de isolamento decorre da transferência da vítima sem justificativa, ou fazê-la trabalhar em um lugar, depois em outro, sem motivo plausível, mas apenas porque seu superior o quer. Esse tipo de prática foi utilizado em PDVs, nos períodos em que os bancos públicos foram administrados de acordo com a política neoliberal da economia, visando à privatização dos mesmos, quando o

funcionário era “convidado” a se demitir ou seria transferido para outras unidades de trabalho, às vezes, em outros Estados da federação.

A deteriorização do ambiente de trabalho visa anular os meios para a perfeita execução do trabalho pela vítima e pode vir em forma de ordens confusas e imprecisas, atribuindo-lhe exclusivamente os erros resultantes, exigência de urgência desnecessária aos trabalhos ou solicitação tarefas incompatíveis com o seu nível de preparo técnico.

É obrigação do empregado prestar os serviços aos quais está apto, e que foram acordados no contrato de trabalho. Mas também é dever do empregador dar as tarefas para que o trabalhador as execute. Enquanto o superior hierárquico não atribui tarefas, o subordinado fica aguardando as ordens. Isso pode causar uma agressão e uma afronta à dignidade do sujeito, pois enquanto todos estão trabalhando e produzindo, este se encontra na condição de inútil.

O empregado, em sua atividade deve procurar sempre se aperfeiçoar. Isso pode lhe ser benéfico inclusive para a melhora em sua condição social. Logo, um impedimento desmotivado à promoção ou ao acesso de determinado treinamento àquele empregado, enquanto todos os outros conseguem, pode caracterizar o assédio.

Outras formas de abuso classificadas como deteriorização do ambiente de trabalho são a mudança contínua da tarefa, a solicitação de atividades muito difíceis, superiores às condições do empregado, ou muito inferior ao seu nível de preparo técnico, retirar-lhe os instrumentos de trabalho necessários à execução das tarefas, gestos de desprezo repetitivos, omissão de informações importantes, cobrança de atividade que nem sequer foi atribuída, quando não ocorre por equívoco, mas deliberadamente.

Por desestabilização psicológica do trabalhador entendemos que se trata de continuamente minar a imagem do empregado, desacreditando o mesmo perante seus colegas.

Pode ser caracterizado pela atribuição de problemas mentais ou familiares de forma deliberada, com o intuito de levar a pessoa à loucura, zombar do seu físico, de suas origens, desacreditar a vítima, atribuir-lhe tarefas humilhantes, chamar a atenção de maneira grosseira ou humilhante na frente das pessoas, não sendo uma situação isolada, mas repetida, sistemática.

Há relatos de casos em que a empresa, cuja maioria dos empregados pertencia a determinado culto religioso, exigia na contratação de novos funcionários que estes fossem praticantes daquela fé. Os empregados que já estavam na empresa antes dessa política de administração eram convidados sutilmente a participar do culto. Há, nesse caso, a incidência de pelo menos duas infrações: a exigência de requisitos discriminatórios para a contratação de empregados, e o atentado contra a liberdade religiosa, contra aqueles que proferiam fé diversa.

Devemos aproveitar este momento para apresentar situações em que a conduta não possui os requisitos para a caracterização do assédio moral, mas que pela sua natureza poderia ser tomado por agressões e erroneamente classificado como tal. Naturalmente isso não afasta a imputação de outras formas de infração, por exemplo, calúnia ou difamação.

O estresse crônico ou passageiro pode fazer com que o sujeito venha a agir de maneira rude com seus colegas, porém, como essas atitudes têm ocorrência esporádica e não deliberadas, não estaríamos falando de assédio.

Conflitos são naturais quando convivemos em grupos e, no ambiente de trabalho não poderia ser diferente. Pode existir algum desentendimento entre

empregados que apresentam divergência de opinião ou simplesmente não se dão bem devido à incompatibilidade de gênios. Nesse caso é preferível que haja um conflito aberto, para que se possa chegar a algum tipo de solução, diferentemente do que ocorreria se o conflito fosse velado, sem que se tivesse a certeza de que há alguma desavença.

Agressões pontuais não possuem o condão de caracterizar a conduta como assediadora, por carecer de reiteração.

Casos de más condições de trabalho devem ser analisados, pois em se provando que não houve intenção de prejudicar o empregado, não poderíamos falar de assédio moral.

Frisamos também que é legítimo o poder diretivo do empregador. É um poder-dever do patrão e decorre diretamente do contrato de trabalho.

É necessário que, em uma atividade executada por um grupo, haja a coordenação e direção para se alcançar os objetivos da empresa. O empregador, portanto, detém esta autoridade, para dizer como deve ser realizada determinada tarefa, quando deve ser realizada e por quem.

Porém, o art. 187 do Código Civil de 2002 caracteriza como praticante de ato ilícito quem for “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”, ensejando a incidência de indenização por danos de qualquer natureza prevista no art. 927 do mesmo diploma.

O poder diretivo do empregador limita-se pelo respeito à dignidade, à integridade física e psicológica do empregado, de onde se deduz que devem ser atribuídas atividades compatíveis com a capacidade física, intelectual e técnica do

contratado, além do fornecimento dos meios adequados para a execução da suas tarefas.

## 5 EFEITOS JURÍDICOS E EXTRAJURÍDICOS

Passamos a apresentar as conseqüências das agressões psicológicas para vítima, para a empresa, para o Estado e para a sociedade.

O sofrimento suportado pela vítima resulta na fragilização da sua dignidade, na diminuição da auto-estima, bem como da corrosão de sua saúde física e mental. Em alguns casos, podemos inclusive observar o aparecimento de doenças psicossomáticas.

A médica do trabalho Margarida Ribeiro realizou pesquisa envolvendo 870 pessoas vítimas de assédio moral. Desse trabalho, resultou o seguinte quadro de sintomas (BARRETO, 2000).

As mulheres apresentaram crises de choro em 100% dos casos. Dores generalizadas, palpitações e tremores também apresentaram altos índices de incidência. Sentimento de inutilidade e depressão, além da diminuição da libido, distúrbios digestivos, dores de cabeça, falta de ar são fenômenos recorrentes.

Nos homens, prevaleceu o sentimento de vingança, chegando a afetar 100% dos indivíduos que participaram da pesquisa. Houve vários casos de dependência alcoólica. Mas não foram as únicas reações masculinas. Todos eles tiveram pensamentos sobre suicídio, alguns chegando a atentar contra a própria vida.

Do outro lado, as empresas nas quais as agressões ocorrem, sofrem prejuízo na esfera financeira e na sua imagem pública.

Há uma perceptível redução qualitativa do trabalho, bem como a queda da produtividade decorrente da desmotivação do seu pessoal.

Acidentes de trabalho passam a ocorrer com maior frequência, causando um aumento na rotatividade de pessoal, o que termina por gerar maiores custos com treinamento de novos funcionários.

De outro ponto de vista, podemos citar um aumento de custos com ações trabalhistas, bem como o desgaste da empresa perante a Justiça do Trabalho.

Para o Estado e a sociedade em geral, há o aumento de gastos com aposentadoria precoce, gerando prejuízo para a já deficitária previdência social.

O abalo psicológico sofrido pelo indivíduo resulta em problemas que prejudicam toda a sociedade, como o crescimento do número de casos de separação, problemas de saúde, provocando o aumento da necessidade de utilização dos serviços médicos, o que é um grave problema, pois a oferta de atendimento de saúde para aqueles que não possuem convênios é precária, e em outros casos há o abuso no uso de drogas.

Juridicamente, a agressão gera o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização pelos danos de natureza material, moral e de imagem, levando-se em conta que a imagem do indivíduo é inviolável, bem como sua honra, conforme o art. 170, X, da Constituição Federal, capítulo referente à Ordem Econômica e que preceitua a valorização do trabalho humano como fundamento da mesma, bem como a livre iniciativa, desde que respeitado o direito à integridade física, moral e à imagem do indivíduo, garantida a reparação pelo descumprimento da norma constitucional.

Na esfera infraconstitucional, podemos relacionar os arts. 927 do Código Civil, que garante ao assediado o direito de reparação pelos danos sofridos e o 932, prevendo a responsabilidade subsidiária da empresa.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Conforme afirmamos, a vontade do agressor é afastar a vítima do ambiente de trabalho. Em muitos casos, o sujeito, não suportando o sofrimento, termina por pedir demissão. A Consolidação da Legislação Trabalhista, de 1943 prevê a aplicação da rescisão indireta decorrente da exigência abusiva na prestação do serviço.

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

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

O conceito de rescisão indireta, segundo Sérgio Pinto Martins é “a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador”, que deve ser reconhecida através de ajuizamento de ação na Justiça Trabalhista.

Algumas condutas caracterizadoras do assédio moral tem repercussão na esfera criminal, podendo ser tipificadas como crimes contra a honra, de periclitación da vida e da saúde, ou mesmo atentando contra a vida.

A aplicação por analogia dos crimes de ofensa, lesão corporal, ameaça, constrangimento ilegal, maus tratos, auxílio ou induzimento ao suicídio, sem dúvida ajudaria a combater e prevenir a ocorrência do assédio.

A aplicação de indenizações por dano moral, decorrentes da lesão contra a honra, da dor causada ao interior do ser humano, bem como do abalo à personalidade do indivíduo, também desestimulariam a prática das agressões.

Os pedidos de indenização por danos morais provocados pelo assédio moral no ambiente do trabalho devem ser ajuizados perante a Justiça Trabalhista, cuja competência foi ampliada pela Emenda Constitucional n.º 45.

No cálculo das indenizações, o salário do trabalhador não pode ser utilizado como parâmetro para o cálculo do valor. Um trabalhador que ganha quinhentos e dez reais de salário não tem a dignidade calculada em quinhentos e dez reais, assim como o empregado que recebe vinte mil reais não tem dignidade no valor de vinte mil.

Para calcular corretamente o valor da indenização, o juiz deve analisar o dano social causado à vítima, a intensidade do dolo, a existência de antecedentes, o cargo ocupado por ela, o tempo de serviço e sua idade.

A indenização precisa ter um caráter pedagógico para a empresa, para que o valor pago estimule a prática de ações objetivando a orientação de seu pessoal para que fatos dessa natureza não se repitam.

## 5.1 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA

Milena Pinheiro Lima nos ajuda a explicar a questão da responsabilidade subsidiária da empresa, dizendo que “advém de ato praticado por terceiros, sob os quais [o empregador] deveria ter vigilância”, independente de haver culpa de sua parte (LIMA, 2006, p. 16).

Nosso Código Civil prevê a responsabilidade de reparação da empresa em seu art. 933:

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Nas ações impetradas diretamente contra o empregador, este pode chamar à lide o empregado causador do dano, ou, de outro modo, ajuizar ação regressiva contra o mesmo, com base no art. 934, do CC.

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Nessa linha, podemos verificar que empresas onde a prática de atos abusivos não são coibidos respondem pelo ato de seus agentes, cabendo-lhes a faculdade de ingressar contra o mesmo, caso seja observado que a culpa é exclusiva do ofensor.

## 6 O QUE FAZER PARA EVITAR/MINIMIZAR OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL

Podemos descrever algumas ações preventivas a serem tomadas pela empresa, pela vítima e pela sociedade visando mitigar as ocorrências das agressões.

As empresas deveriam levar a sério problema e considerar que poderia ocorrer em seu próprio quadro de pessoal, pois só admitindo a existência do problema poderia se buscar uma solução. Acreditar que ele não existe não afasta sua ocorrência, mas acaba por acobertar os agressores.

É necessário que a administração das corporações tenha a sensibilidade e a humildade para que se busque o combate ao assédio moral, dado que é um fenômeno sutil e que a empresa deveria por em discussão, convidando palestrantes para realizar apresentações sobre o tema.

Como uma doença oculta, somente o diagnóstico precoce ajuda a erradicar o assédio. O treinamento gerencial, bem como as avaliações junto aos empregados, a disponibilização de ouvidorias com sigilo de denúncias, a edição de regulamento de pessoal prevendo punições e medidas práticas para casos envolvendo agressões dessa natureza também ajudam.

Ocorrendo a infração, a empresa deveria ter programas para orientar e buscar conscientizar o assediador sobre o erro que vem cometendo, levando-o à ciência de que está causando grande mal ao colega, à empresa e à sociedade. Outra atitude necessária nesses casos seria o afastamento da vítima, para que esta possa se refazer dos danos sofridos e oferecer-lhe tratamento, se for o caso.

Quanto à vítima, esta deve buscar distinguir desavenças passageiras, naturais do convívio em grupo, bem como casos isolados decorrentes do estresse passageiro, dos casos de real assédio.

Quando a agressão existir, o empregado deveria anotar datas e testemunhas, pois o grande problema ao levar os casos à justiça acaba sendo a apresentação de provas.

Ele deve dar visibilidade ao problema, pedir ajuda aos colegas, se organizar, conversar com as testemunhas, conscientizando-as de que também podem ser vítimas, pois dessa forma poderiam desestimular o assediador, assim como denunciar ao sindicato de sua categoria, à Delegacia Regional do Trabalho vinculada, ao conselho de medicina. Importante é não ser conivente.

Segundo pesquisas, a busca de apoio nos familiares, amigos e colegas ocorre em vinte por cento dos casos; treze por cento das vítimas procuram médicos, almejando tratamento de saúde; delegados sindicais foram procurados em dez por cento dos casos; apenas cinco por cento levaram ao conhecimento do superior hierárquico e menos ainda procurou o setor de recursos humanos da empresa, atingindo apenas um por cento dos casos (FERREIRA, 2009, p. 52). Esses dois últimos dados revelam a falta de conscientização das empresas, que não vem oferecendo meios para evitar o problema.

Apesar da necessidade de normatização sobre o tema, o legislador deve ter cautela para não permitir o aparecimento da indústria da indenização, que, em vez de fazer justiça, causaria o descrédito e a banalização do instituto do dano moral.

Devemos contar, também, com a sensibilidade dos juízes. Afinal, nem sempre somente o que está no processo está no mundo. Tal afirmação deve ser

considerada uma mentira, pois o direito não é uma janela aberta apenas para os autos do processo, mas também para o mundo circundante. O magistrado não pode dar as costas ao que ocorre no mundo. Apesar da ausência de legislação infraconstitucional (em nível nacional, por se tratar de legislação trabalhista), ele deve criar uma jurisprudência firme sobre o assunto, mas sempre de forma cautelosa.

A sociedade não pode ficar apenas esperando a ação dos governantes, juízes e legisladores. Existem diversos projetos de lei visando o combate ao assédio moral, mas que estão engavetados por falta de pressão popular das associações, dos sindicatos e da sociedade civil. Projetos tipificando o assédio moral como crime, prevendo alterações em dispositivos da CLT, buscando proteger o trabalhador, e outros, vinculando a participação de empresas com “ficha limpa” em processos licitatórios.

Dos projetos de lei existentes em âmbito nacional, dois foram aprovados. Um, de menor eficácia, prevê o dia de luta contra o assédio moral. Não possui aspecto prático, apesar de ter sua importância. O outro, mais relevante, veda a concessão de empréstimos pelo BNDES a empresas cujos dirigentes tenham sido condenados pela prática do assédio (anexo I).

## CONCLUSÕES

I Acreditamos ter ajudado na divulgação de informações relevantes sobre o assunto, dessa forma estimulando um aprofundamento nas pesquisas e chamando a atenção daqueles que ainda não despertaram para a gravidade do problema.

II Precisamos que haja um respeito verdadeiro pela dignidade, qualidade intrínseca ao indivíduo, inafastável e inalienável, que o qualifica como pertencente à espécie humana.

III Conforme saliente Glaucio Vasconcelos Ribeiro Junior,

[...] ao declarar um direito, segue-se a necessidade de o Estado o fazer respeitar, mormente no que se refere a direitos humanos, que podem ser considerados universais. Não basta, assim, meramente afirmá-los existentes [...]

IV Assim, acreditamos que o Estado deve assumir sua responsabilidade e passar a tratar o tema com maior seriedade, criando mecanismos para a efetivação do combate às agressões, bem como dirimindo com a maior brevidade os casos envolvendo a prática das condutas delitivas, haja vista os prejuízos que enfatizamos neste trabalho.

V Somos todos merecedores do respeito do Estado e da comunidade e devemos estar seguros contra atos degradantes, principalmente aqueles que ocorrem num ambiente tão sagrado como o local de trabalho, de onde o indivíduo retira os meios necessários para o sustento próprio e de seus filhos.

VI O direito a uma vida saudável é fundamental para o crescimento do trabalhador, e conseqüentemente para a sociedade em geral.

## BIBLIOGRAFIA

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho. Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC-FAPESP, 2003.

BRASIL. *Código Civil* (2002). Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>> . Acesso em 04 de junho de 2010.

\_\_\_\_\_. *Código Penal*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del2848.htm>>. Acesso em 04 de junho de 2010.

\_\_\_\_\_. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em 04 de junho de 2010.

\_\_\_\_\_. *Constituição* (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em 04 de junho de 2010.

DIAS, Giorgina de Maria Gomes. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Uma Análise à Luz dos Direitos Fundamentais*. 2009. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2009.

FERREIRA, João Batista. *Assédio Moral como Patologia da Solidão e do Silêncio*. Seminário Internacional de Ouvidorias-Ombudsman Brasil-Canadá. Fortaleza, 2009. Disponível em: <[http://www.cgu.gov.br/eventos/Ouvidoria\\_SeminarioInternacional/Arquivos/Apres\\_assedioMoralPatologia.pdf](http://www.cgu.gov.br/eventos/Ouvidoria_SeminarioInternacional/Arquivos/Apres_assedioMoralPatologia.pdf)>. Acesso em 19 abr. 2010.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. *Monografia no curso de Direito: Trabalho de Conclusão de Curso: Metodologia e técnicas de pesquisa, da escolha do assunto à apresentação gráfica*. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Milena Pinheiro. *O Instituto do Dano Moral Decorrente da Relação de Trabalho*. 2006. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 18. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, Theury Gomes de. *O Assédio Moral: O Dano Moral nas Relações Trabalhistas*. 2006. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006.

RIBEIRO JUNIOR, Glaucio Vasconcelos. *Contornos históricos e conceituais do princípio da dignidade da pessoa humana*. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2428, 23 fev. 2010. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=14392>>. Acesso em: 19 abr. 2010.

## ANEXOS

## ANEXO I

**LEI Nº 11.948, DE 16 DE JUNHO DE 2009.**

Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências.

**O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no exercício do cargo de **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica a União autorizada a conceder crédito ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, no montante de até R\$ 180.000.000.000,00 (cento e oitenta bilhões de reais), em condições financeiras e contratuais a serem definidas pelo Ministro de Estado da Fazenda. (Redação dada pela Medida Provisória nº 472, de 2009) (Produção de efeito)

[...]

Art. 3º Fica o Poder Executivo autorizado a incluir condicionamentos aos contratos de financiamentos decorrentes da aplicação de recursos de que trata o art. 1º relativos à criação de postos de trabalho ou a restrição à demissão imotivada durante período convencionado, respeitados os elementos de natureza econômica e financeira necessários à viabilidade dos projetos financiados.

**Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.**

[...]

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de junho de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

JOSÉ ALENCAR GOMES DA SILVA

*Guido Mantega*

*Miguel Jorge*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 17.6.2009