



**UNIVERSIDADE TIRADENTES**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO  
CIENTÍFICO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A DIFICULDADE DE AFERIR  
A DEGRADAÇÃO PSÍQUICA PARA VALORAR O DANO CAUSADO**

**TATIANE MENESES DOS SANTOS**

**ITABAIANA/SE**

**2019**

**TATIANE MENESES DOS SANTOS**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A DIFICULDADE DE AFERIR  
A DEGRADAÇÃO PSÍQUICA PARA VALORAR O DANO CAUSADO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

**Aprovado em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.**

**Banca Examinadora**

---

**Mário de Oliveira Neto**

**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**

**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**

**Universidade Tiradentes**

# **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A DIFICULDADE DE AFERIR A DEGRADAÇÃO PSÍQUICA PARA VALORAR O DANO CAUSADO**

## **MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT: THE DIFFICULTY OF STRENGTHENING PSYCHIC DEGRADATION TO VALUE THE DAMAGE CAUSED**

**Tatiane Meneses dos Santos<sup>1</sup>**

### **RESUMO**

O presente estudo tem como objetivo abordar o assédio moral no trabalho. Buscamos inferir a definição de assédio moral nos ensinamentos de Marie France Hirigoyen, por ser um fenômeno complexo no qual vários fatores necessitam ser investigados diante da subjetividade/vastidão que apresenta. Há diversas formas em que se manifestam o assédio moral, mas alguns aspectos essenciais para caracterizá-lo são: a regularidade dos episódios e o intento do assediador. As degradações psicológicas causadas podem afetar significativamente a vida e a dignidade do trabalhador, nesse contexto, a narrativa trata dos danos à saúde do assediado e das legislações internacionais e nacionais existentes sobre este tema. No que diz respeito à metodologia, é proposta uma pesquisa qualitativa, pela análise de conteúdo, com base bibliográfica. Ao final, pretende-se comprovar a necessidade de tipificar o assédio moral, a fim de facilitar a identificação e de coibir e punir a prática de tal ato.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral. Ambiente de trabalho. Degradação psíquica. Legislação.

### **ABSTRACT**

The present study aims to address workplace bullying. We seek to infer the definition of moral harassment in the teachings of Marie France Hirigoyen, because it is a complex phenomenon in which several factors need to be investigated in view of the subjectivity / vastness it presents. There are several forms in which moral harassment manifests itself, but some essential aspects to characterize it are: the regularity of the episodes and the attempt of the stalker. The psychological degradations caused can significantly affect the life and dignity of the worker, in this context, the narrative deals

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: tatinha562@gmail.com

with damages to the health of the harassed and existing international and national legislation on this subject. With regard to the methodology, a qualitative research is proposed, through content analysis, based on bibliography. In the end, it is intended to prove the need to typify moral harassment, in order to facilitate identification and to restrain and punish the practice of such an act.

**KEY WORDS:** Harassment. Workplace. Psychic degradation. Legislation.

## 1 INTRODUÇÃO

A discussão e o estudo do Assédio Moral no ambiente de trabalho, apesar de ser recente, sua prática sempre esteve presente desde os primórdios da sociedade. Aproveitar-se de superioridade, seja ela, hierárquica, econômica, cultural ou militar para impor suas vontades são características do assédio moral. Mesmo assim, torna-se um desafio diante do Poder Judicial identificar e aferir o grau do dano causado no assediado. Este trabalho tem por objetivo contribuir para a definição objetiva de assédio moral, além da mensuração da degradação psíquica no trabalhador.

Não se deve confundir o assédio com atitudes isoladas fruto de estresse, sobrecargas emocionais momentâneas, humilhações ou xingamentos ocasionais. Não por não serem reprováveis, mas o que caracteriza o assédio moral nas relações de trabalho é a perseguição frequente, contínua, com intuito de ofender, humilhar a vítima causando graves danos para a sua saúde mental e até mesmo física.

O inadequado poder de direção aliado aos sentimentos de competitividade e superioridade são fatores propícios para gerar degradação do ambiente de trabalho. Nesse contexto, percebe-se que o assédio afeta a ordem estabelecida pela Constituição no tocante aos direitos do trabalhador –ou seja, a sua dignidade – uma vez que as atitudes do assediador tornam impossíveis as condições de trabalho.

Considerando as repercussões negativas a saúde do trabalhador causadas pelo assédio moral, faz-se necessário um estudo aprofundado do tema, visando contribuir com a definição do assédio moral para os profissionais da área jurídica, sendo utilizado como forma de despertar o interesse e aprofundar a pesquisa em relação as dificuldades de aferição da degradação psíquica e de valorar o dano causado.

Como resultado da pesquisa feita nas obras referenciadas, utilizando o método dedutivo, as reflexões a seguir desenvolvidas passam, primeiro, por análise de conceito, características do assédio moral e dos seus aspectos jurídicos no ambiente de trabalho. Em seguida, busca-se pautar sobre as legislações internacionais e nacionais existentes procurando demonstrar as dificuldades de mensurar e identificar o dano causado psicologicamente.

O objetivo geral desse estudo, é analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, ponderando os obstáculos para delimitar a degradação psíquica e estabelecer uma indenização/punição ao dano causado. Ainda assim, se fará uso de objetivos específicos que nortearão os passos do referido estudo, ao verificar as situações humilhantes a que são submetidas o trabalhador, ferindo a sua dignidade; e, analisar as legislações existentes internacionalmente, como também os projetos de leis nacionais sobre o tema.

É desta forma, que o referido trabalho terá como embasamento uma pesquisa bibliográfica utilizando livros dos pesquisadores Hirigoyen, Fiorelli, Fiorelli e Junior artigos e legislações que mencionem o tema, além da pesquisa documental que será pautada em jurisprudências através de sites dos Tribunais Superiores e Regionais do Trabalho.

## **2 ASSÉDIO MORAL**

### **2.1 Assédio Moral e Suas Definições**

O psicólogo do trabalho Heyns Leymann, no ano de 1996, na Suécia, foi pioneiro na realização de uma pesquisa, feita através de um levantamento com grupos de profissionais, a qual resultou no fenômeno que qualificou como *psicoterror*, denominando o termo *mobbing*, em razão da semelhança com a conduta de um ataque.

A palavra assediar significa “Insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa etc.” (DICIO, 2019). Ao passo que moral tem o significado de “preceitos e regras que, estabelecidos e admitidos por uma sociedade, regulam o comportamento de quem dela faz parte”.

Para Fiorelli, Fiorelli e Júnior (2015) as definições da palavra assédio, se referem a um comportamento ou a um conjunto de comportamentos destinado a um indivíduo, pois “ultrapassa o vago campo da “intenção”, “desejo” ou “ideia” para se

referir a algo perceptível, no domínio do concreto, do comportamento, com uma finalidade determinada”. (FIORELLI, FIORELLI e JÚNIOR, 2015, p.10)

Para Marie-France Hirigoyen, estudiosa francesa, compreende-se o assédio moral no ambiente de trabalho como:

(...) toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, 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. (HIRIGOYEN, apud FIORELLI, FIORELLI e JÚNIOR, 2015, p.10)

Aludindo-se ao conceito da escritora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não comunicação ao a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica (FERREIRA, apud SILVA, 2014, p.10)

O assédio moral no trabalho para Nascimento (2004), trata-se de conduta abusiva, continua e duradoura, expondo os trabalhadores a situações de constrangimento e humilhação, de forma a violar a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica, com o objetivo de degradar o ambiente de trabalho.

Segundo os ensinamentos da médica do trabalho, professora e escritora Margarida Barreto, (apud BEZERRA, FREITAS, SILVA, 2015) o assédio moral é “revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.”

Trata-se, assim, de comportamento e ato reiterado, abusivo “(...) capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua autoestima” (NASCIMENTO, 2004, p.01), ou seja, a dignidade do trabalhador.

## **2.2 Caracterização do Assédio Moral**

Para que a prevenção seja eficaz é mister distinguir o que é, ou o que não é assédio moral. Nem todos atos e comportamentos no ambiente de trabalho se configuram assédio moral. Assim, torna-se imprescindível para o estudo do assédio

moral “(...) saber quais são suas características, fim de que não haja confusão entre comportamentos normais com os que não o são” (SILVA, 2014, p.12).

Segundo Bobroff, Martins (2013) identificar o assédio moral no ambiente de trabalho é tarefa árdua por não se tratar de atitudes instantâneas, visto que as “(...) práticas hostis e pontuais não se caracterizam, necessariamente, em assédio moral e, muitas vezes, podem decorrer de situações pontuais de tensão que afeta um dos interlocutores, ambos ou mesmo a própria dinâmica de trabalho” (BOBROFF, MARTINS, 2013, p.254). No entanto, práticas que envolvam hostilidades, e perseguições intencionais devem ser investigadas.

### **2.2.1 A sistemática inicial do assédio moral**

A sistemática do assédio moral faz referência ao desenvolvimento do fenômeno no decurso de tempo e na continuidade dos atos.

De acordo com Silva (2014), Leymann, psicólogo alemão, elencou alguns comportamentos os quais seriam ‘padrões’ utilizados pelos assediadores, e podem servir de base para analisar o assédio moral. Alguns desses instrumentos listados por Leymann são:

- a) Culpar a vítima por erros no trabalho; b) desconsiderar o trabalho da vítima; c) atacar a vítima com medida organizacionais; d) isolamento social da vítima no ambiente de trabalho; e) atacar a vida privada da vítima; f) usar de violência física; g) atacar as atitudes das vítimas; h) agredir verbalmente a vítima; i) divulgar rumores sobre a reputação da vítima. (SILVA, 2014, p.14)

Para Neto (2009), na realidade o assédio moral se manifesta em quatro principais formas.

- a) provocação do isolamento da vítima no ambiente do trabalho; b) cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; c) referências indiretas negativas à intimidade da vítima; d) ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima. (NETO, 2009, p.2)

Silva (2014) traz que, qualquer trabalhador pode assumir papel ativo ou passivo no assédio moral em uma relação de trabalho, independentemente de sua posição hierárquica na organização da empresa, ou seja, ambos os sujeitos podem estar acima, abaixo ou no mesmo nível profissional. O que ocorre, na prática, é que

“(...)existem aqueles indivíduos que por se diferenciarem do grupo pode estar mais expostos a sofrer o assédio moral ou podem também se transformar em perversos perseguidores quando se veem numa posição superior hierarquicamente”. (SILVA, 2014, p.14).

Hirigoyen (2006) concluiu que a origem dos atos do assédio moral consiste em um conjunto de sentimento inconfessável, e elencou alguns pontos. O primeiro ponto abordado, trata-se da recusa da distinção, na qual o agir do assediador visa se desvencilhar do assediado que não está em harmonia com o seu ‘sistema’, assim, o assédio moral torna-se “um dos meios de impor a lógica do grupo”. Outro ponto é a inveja, o ciúme e a rivalidade, os quais em um ambiente de comparações e concorrência se desenvolvem de maneira assídua, criando a necessidade de eliminar a outra pessoa.

O medo também seria uma terceira questão. A posição de instabilidade e ameaça, faz condenar o outro induzindo a pratica do assédio. Além disso, em alguns modelos de gestões os superiores hierárquicos exigem, cada vez mais, que seus colaboradores se adaptem a um modelo padrão. Aquele que não se encaixa sofre coações, e, é obrigado a se enquadrar por medo de “(...) não estar à altura, desagradar ao chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão” (HIRIGOYEN, 2006, p.43).

O último ponto levantado por Hirigoyen (2006), é o inconfessável. Este caso trata-se daquele funcionário que resolve ir de encontro (denunciar/falar sobre) as práticas da empresa ou dos colegas de trabalho, que encontram-se escondidas, encobertas e acabam sendo assediados moralmente.

Nascimento (2004) traz o que denomina de caracterização subjetiva, exemplificando através dos tipos do fenômeno, quais sejam: o assédio vertical, assédio horizontal, o assédio combinado e o ascendente. No assédio vertical explica que o assediador utiliza-se do poder de chefia para cometer abusos de direito e de disciplina, bem como para eximir-se de obrigações trabalhistas “(...)a tática utilizada por muitas vezes pelos administradores é a de vencer pelo cansaço” (NASCIMENTO, 2004, p.1). Cita como exemplo o empregador que comete o assédio para forçar o trabalhador a pedir demissão, sem que seja necessário o pagamento integral de suas verbas rescisórias.



Já o assédio horizontal é aquele cometido pelos colegas de trabalho, seja por inveja, seja por discriminação. No combinado os comportamentos agressivos, são praticados tanto pelo superior hierárquico, quanto pelos colegas. Enquanto que, o assédio ascendente se concretiza quando um subordinado, ou um grupo, cometem atos a fim de dificultar/prejudicar o desempenho das funções do seu chefe.

### **3. ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, na realização da 107.<sup>a</sup> Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em pauta discussões como o assédio laboral, percebeu-se que uma preocupação seria definir violência e assédio, sendo um significativo desafio por causa de entendimentos subjetivos e interpretações, além de que serão necessárias diferentes respostas legais à violência e ao assédio.

O atual conjunto de normas da OIT possibilita um certo controle internacional da violência e do assédio no mundo. Não obstante, ainda faltam normas internacionais que abordem claramente estas condutas. As novas discussões pretendem a adoção de um novo instrumento visando tratar esta problemática de uma forma global. De acordo com as conclusões trazidas no relatório da 107.<sup>a</sup> Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, é necessária uma abordagem integrada para enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

A França, a Suécia, a Noruega, a Finlândia e a Austrália são países que já possuem legislação específica sobre o assédio moral. Enquanto que outros apenas possuem Projeto de Lei sobre o tema como Portugal, Suíça, Bélgica, Uruguai e o Brasil.

A Suécia foi onde se desenvolveu o primeiro estudo sobre o assédio moral, com o pesquisador Heinz Leymann, denominando-o de *mobbing*. Em setembro de 1993, editou um ordenamento tipificando como crime o assédio moral no ambiente de trabalho. “Entretanto, apesar de toda legislação própria e do tratamento grave para com os que cometem assédio moral, a Suécia é o segundo maior país com incidência do *mobbing* na União Europeia segundo o pesquisador e estudioso Nordson Gonçalves de Carvalho” (CARVALHO, apud SILVA 2014, p.20).

Já a França adotou uma legislação específica para o tratar do assédio moral. Destaca-se a estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen, que escreveu livros versando sobre o assédio moral.

A Itália, apesar da ausência de uma legislação específica sobre o assédio moral, tem normas gerais que são utilizadas para coibir judicialmente tal conduta procurando reparar os consequentes danos.

Em Portugal, a legislação não cita especificamente o assédio moral, trata o assédio de forma geral. Mas há o Projeto de Lei n.º 252/VIII, em tramitação, que especifica a proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho.

Nos Estados Unidos da América as normas legais sobre assédio moral, ficam limitadas por leis genéricas, como o Ato dos Direitos Civis de 1964, que apenas trata da proibição da discriminação, no trabalho, em virtude de raça, cor, sexo e origem nacional. Mesmo havendo grande mobilização da sociedade para que se crie uma lei específica, ainda não há nada a respeito.

#### **4. ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

##### **4.1 Legislação Brasileira**

No Brasil não há legislação federal específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, existe apenas projetos de leis, como o Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001. Algumas leis municipais tratam sobre assédio moral no ambiente de trabalho, são eles: -Iracemápolis (Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador 1134/2001), Cascavel (Lei 3.243 de 15/05/2001), Guarulhos (Lei 358 de 19/07/2001), Sidrolândia (Lei 1.078 de 05/11/2001), Jaboicabal (Lei 2.982 de 17/11/2001), São Paulo (Lei 13.288 de 10/01/2002), Natal (Lei 189 de 23/02/2002), Americana (Lei 3.671 de 07/06/2002), Campinas (Lei 11.409 de 04/11/2002), São Gabriel do Oeste (Lei 511 de 04/04/2003).

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), editou o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019, instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito das duas instituições. O Comitê de Combate ao Assédio Moral, instituído pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018, será encarregado da implementação da Política, coordenando ações e monitorando as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho.

O TST e o CSJT, visando proporcionar a conscientização e a discussão a respeito do assédio moral, instituiu a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

#### **4.2 Do Projeto de Lei Nº 4.742/01**

A criação de uma lei específica para o assédio moral, no Brasil, será uma eficaz medida em relação à segurança jurídica dos trabalhadores refém do terror psicológico. O assediado é a parte hipossuficiente da relação empregatícia e, por essa razão, tem maior dificuldade de comprovar a ocorrência dos fatos caracterizadores do assédio moral.

Além disso, Silva (apud FIORELLI, FIORELLI E JUNIOR, 2015) adverte que ações sem provas contundentes, conduz ao descrédito de um assunto de extrema relevância, “estabelecendo nos julgadores justificada desconfiança em relação a outras postulações envolvendo o assédio moral, ainda que alicerçadas em provas contundentes”. (SILVA, apud FIORELLI, FIORELLI e JUNIOR, 2015, p.158).

O Projeto de Lei 4.742/01, foi aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados, no dia 12 de março de 2019, e agora a proposta será enviada ao Senado. O Projeto tipifica, no Código Penal brasileiro, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho e estipula a pena de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso sem prejuízo da pena correspondente à violência, se houver. A causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor, e, a representação é irretroatável, ou seja, a pessoa não pode desistir dela posteriormente.

Segundo a emenda aprovada, da relatora deputada Margarete Coelho, o crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função. No entanto, apesar da aprovação na Câmara ainda há pontos a serem analisados e muita divergência sobre o texto e as consequências, jurídicas e sociais, da proposta.

As questões relativas a conceito, característica, instrumentos e formas em que se perpetua o assédio moral deve ser estabelecido em lei. Para Silva (2014, p.24) “o objetivo principal de uma legislação própria para o assédio moral é determinar os contornos deste fenômeno jurídico de forma precisa”. É mister salientar que a

elaboração de uma lei federal específica, não extinguirá a ocorrência do assédio no ambiente de trabalho, mas será um meio de prevenção, segurança jurídica e organização das relações de trabalho.

## **5. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **5.1 Aspectos Jurídicos do Assédio Moral no Contrato de Trabalho**

A configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, no Brasil, pode dar origem à pretensão de rescisão indireta do contrato por descumprimento de deveres legais e contratuais por parte do empregador (art. 483, *d*, da CLT), rigor excessivo, exigência de serviços além das forças do trabalhador ou praticar ato lesivo a honra e a boa fama (art. 483, *a*, *b* e *e* da CLT).

Nesse sentido os tribunais já decidiram:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Provado nos autos que o obreiro foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, sofrendo o esvaziamento de suas funções, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no art.483, alínea d da CLT, bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral plenamente demonstrado. (TRT-11 0001002682014511006, Relator: Lairto Jose Veloso, Gabinete do Desembargador Lairto Jose Veloso, data de publicação:30/07/2015)

**RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL E DESVIO DE FUNÇÃO. CONFIGURAÇÃO. REEXAME DO QUADRO FÁTICO-PROBATÓRIO DOS AUTOS NA INSTÂNCIA EXTRAORDINÁRIA. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST.**O Tribunal a quo consignou que ficaram demonstrados o desvio de função e o assédio moral, pois "a testemunha, que trabalhava juntamente com o reclamante, presenciou de perto agressões verbais diárias desferidas pelo superior hierárquico, incluindo o autor, ao tratá-lo de forma grosseira e deselegante, de modo constrangedor e humilhante". Diante disso, concluiu que, "configurados, portanto, nos autos o desvio funcional e o assédio moral, correta a r. sentença ao reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a reclamada ao pagamento dos haveres rescisórios respectivos". Denota-se, portanto, que a Corte regional, soberana na análise do contexto fático-probatório, amparando-se no princípio da persuasão racional ou do livre convencimento motivado (artigo 131 do CPC de 1973), concluiu que o reclamante logrou êxito em comprovar a existência de justificativa para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Desse modo, para se concluir de forma diversa, como pretende a recorrente, seria inevitável o reexame dos elementos de prova produzidos, o que é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos do que estabelece a Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (TST - Acórdão Rr - 1174-

65.2013.5.10.0008, Relator(a): Min. José Roberto Freire Pimenta, data de julgamento: 11/05/2016, data de publicação: 20/05/2016, 2ª Turma)

**ASSÉDIO MORAL - RESCISÃO INDIRETA - DANO MORAL CONFIGURADO.** Presente na relação empresa/trabalhador o assédio moral organizacional, causando humilhação e sofrimento ao trabalhador, além de obriga-lo a adotar comportamento contrário à sua índole e aos bons costumes, sendo essa prática empresarial abusiva e reiterada a afrontar a dignidade do trabalhador, reconhece-se o direito obreiro à rescisão indireta do contrato de trabalho, sem prejuízo da indenização pelo dano moral sofrido, com fundamento nas alíneas "a", "b" e "d" da CLT. (Processo: 0001315-09.2016.5.20.0006 (PJe) data de julgamento: 11/09/2018, Relator(a): JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO; Publicação: 18/09/2018)

A falta grave da empresa fica configurada a partir do comportamento dos chefes com o trabalhador. A pressão, a desmoralização, a indiferença, o rigor excessivo, os xingamentos, as humilhações, os abusos de poderes entre outras atitudes praticadas pelos superiores, ensejam a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, pois caracteriza ato ilícito, uma vez que é obrigação da empresa manter o ambiente de trabalho saudável e livre de agressões físicas ou verbais. Assim os Tribunais Regionais do Trabalho e o TST, vem decidindo que quando há provas nos autos sobre a configuração do assédio moral, é concedido a rescisão indireta por justa causa do empregador.

O assédio moral, igualmente, "(...) autoriza a justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores, responsáveis pelo agir ilícito (art. 482, b, da CLT). Outrossim, alguns já inserem o assédio nas doenças profissionais(...)" (MENEZES, 2002, p. 194), visto que, o trabalhador pode desenvolver doenças como consequência do assédio, e com isso, necessitar de afastamento do emprego, estabilidade, entre outros.

### **5.1.1 Da violação à dignidade do trabalhador**

O assédio moral por se tratar de atos abusivos, que atenta contra a dignidade psíquica, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, acarretando ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. Tais fatos, tem por fim degradar o ambiente de trabalho e excluir o assediado na sua jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para Cunha:

O fato gerador de um ambiente propício para que um empregado seja assediado por um ou vários assediadores ou vice versa, vem da competitividade desumana no ambiente de trabalho, podendo-se dizer que o assédio moral é um problema estrutural, inerente às atuais relações de trabalho, sendo uma afronta à dignidade humana do trabalhador. (CUNHA, 2015, p.29)

Segundo Silva (2011) com a globalização e o neoliberalismo, o assédio moral no ambiente de trabalho foi intensificado e ao mesmo tempo banalizado. Em razão do temor de perderem o emprego, e, conseqüentemente, o sustento próprio e de sua família, os trabalhadores não denunciam os assédios sofridos.

Na relação de hierarquia do empregador/chefe e empregado, geralmente o último é visto apenas como uma mão-de-obra, não há nenhuma consideração com a dignidade do trabalhador, “O assediador se esquece que antes de tudo o trabalhador é um ser humano; mesmo que este não tenha o perfil desejado por aquele, não pode ser tratado como um cancro a ser violentamente extirpado”. (PRATA, apud SILVA, 2011, p. 117)

As relações de trabalho não podem ser regidas pelo abuso de poder, resultando em muita tensão no ambiente de trabalho. Devem sim, serem guiadas pelo respeito ao funcionário, sem, em nenhum momento, desrespeitar/ diminuir o valor de qualquer um. O poder diretivo do chefe deve ser aproveitado para impulsionar o desempenho dos seus funcionários, tanto na execução das atividades laborais, quanto no desenvolvimento pessoal.

## **5.2 Dano Moral**

O assédio moral difere do dano moral, mas “considerando-se que o ser humano é um indivíduo social, torna-se indiscutível que o assédio moral contém um componente de dano moral”. (FIORELLI, FIORELLI e JÚNIOR, 2015, p.126)

Nascimento (apud SILVA, 2014, p.19), esclarece que o dano moral é a consequência do assédio moral, e por não haver definição de dano moral trabalhista, a justiça do trabalho busca no direito civil os elementos de sua caracterização.

A responsabilidade civil do empregador por dano moral consiste no dever de composição do dano psicológico imposto ao assediado, quando há ofensa aos direitos dispostos no art. 5º, V e X da Constituição Federal, como a honra, a imagem, a liberdade entre outros.

De acordo com Belmonte (2006), os danos morais trabalhistas podem ocorrer:

- 1.1) Por ofensas aos atributos valorativos da personalidade (à integridade moral da pessoa humana e ao bom nome da pessoa jurídica). São as violações à honra, à imagem;
- 1.2) Por ofensas aos atributos físicos ou “materiais” da personalidade (à integridade física da pessoa humana). São as violações à vida, saúde, subsistência, liberdade pessoal ou de locomoção;
- 1.3) Por ofensas aos atributos espirituais da personalidade (à integridade psicológica da pessoa humana). São as violações à intimidade, vida privada, igualdade, liberdade sexual, autoria científica e artística. (BELMONTE, 2006, p. 160)

Os danos morais são as ofensas à esfera particular do ser humano, aos valores da personalidade, da dignidade entre outros, capazes de gerar danos psíquicos e sentimentais. São áreas que não devem sofrer interferência de nenhuma outra pessoa.

Para que se configure situação capaz de ensejar a obrigação de indenizar os danos morais, faz-se necessário a demonstração da culpa do réu pelo ato ofensor e, ainda, o necessário nexos causal entre o ato e o dano experimentado pela parte ofendida.

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região vem decidindo nesse sentido:

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEVIDA. Comprovada nos autos a ocorrência de assédio moral, tendo em vista os atos abusivos cometidos pelo gerente da reclamada, em flagrante degradação do ambiente de trabalho, cabível o deferimento de indenização por dano moral. (Processo: 0001634-02.2015.5.20.0009; Relator(a): RITA DE CASSIA PINHEIRO DE OLIVEIRA; Publicação: 09/11/2017)

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL/ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. QUANTUM ESTABELECIDO. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. REFORMA DA SENTENÇA. Atentando-se que a responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em contrato, ou pela inobservância de um preceito normativo, a ensejar a responsabilização de reparar um dano moral ou patrimonial, e que a regra é a da responsabilidade subjetiva (culpa ou dolo), albergada no artigo 186, do Código Civil, sendo a responsabilização objetiva (independentemente de culpa) a exceção, nos casos previstos em Lei, ex vi do artigo 927, caput e parágrafo único, também do CC, tem-se que, in casu, incide a regra, incumbindo, portanto, à Autora o encargo probatório acerca do alegado ato ilícito praticado pela Recorrida, consistente em suposto assédio moral, ameaças e constrangimentos sofridos no exercício de seu mister, a macular a honra e a imagem da Empregada, a teor dos artigos 818, da CLT, e 373, inciso I, do CPC de

2015. E, neste sentido, restou evidenciado o preenchimento concomitante dos requisitos necessários à referida condenação Empresarial, já que do contexto fático probatório, extrai-se a ocorrência de tratamento humilhante à mesma e o suposto abuso de poder por parte da Empregadora, devendo ser mantida a Sentença que neste sentido se posicionou. Já para a determinação do quantum indenizatório pela ocorrência de dano moral deve-se considerar, em atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a condição econômica da Empresa, o caráter punitivo da Decisão e o objetivo de minimizar o sofrimento causado à Obreira, desde que não é possível excluí-lo, bem como evitar o enriquecimento sem causa deste. Neste sentido, o arbitramento do valor do dano moral em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), ante o caso ocorrente, mostra-se demasiado, com relação aos parâmetros dantes destacados, com o que, deve ser reformada a Sentença no aspecto, para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 3.000,00 (três mil reais). Recurso Ordinário a que se dá parcial provimento. Processo: 0001617-10.2017.5.20.0004; Relator(a): JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO; Publicação: 07/02/2019

Assim, haverá reparação pelo dano sofrido sempre que demonstrado no contexto fático probatório o nexo de causalidade entre o dano moral e o ato do empregador. Exige-se, portanto, que seja provada a prática de ato violador ofensivo à honra e a dignidade da vítima, e quando não comprovado a ocorrência de atos ofensivos praticados pelos superiores contra a parte reclamante, não configuram como dano moral indenizável.

No que concerne ao valor arbitrado para o dano moral, os julgadores procuram analisar as provas constantes nos autos dos processos, o que nem sempre é suficiente. Na fixação dos parâmetros para o determinar o valor do dano moral, deve-se levar em consideração a sua função de desestímulo à prática de condutas da mesma natureza e, concomitantemente, evitar que o enriquecimento indevido da parte autora.

## **6. DA DIFICULDADE DE PROVA DO DANO PSÍQUICO**

A dificuldade de produção de prova do assédio moral no ambiente de trabalho é ocasionada tanto pelo comportamento do assediador quanto do assediado. De acordo com Silva (2014) o assediador age com discrição, com ambiguidades, indiretas, brincadeiras entre outras atitudes que, por vezes, confunde a vítima fazendo acreditar que ela quem está exagerando.



Belmonte e Borges (apud FIORELLI, FIORELLI E JUNIOR, 2015) esclarece que, é necessário distinguir atitudes que caracterizem o dano moral e, as que caracterizam o assédio moral, porquanto “(...)a caracterização como dano por assédio moral requer a existência, consubstanciada por prova técnica, do dano psíquico correspondente, podendo existir ou não o dano físico a ele consequente”. (BELMONTE e BORGES, apud FIORELLI, FIORELLI e JUNIOR, 2015, p.127)

De acordo com Fiorelli, Fiorelli e Junior (2015) é na ausência desta “distinção” que os aplicadores do Direito têm falhado:

A generalização do problema “assédio moral”, a “prostituição” do seu conceito (ousamos dizer), tem feito com que os verdadeiros danos por assédio moral venham a cair na “vala comum” dos “danos morais” que hoje estão sendo julgados em nossos tribunais, sem a preocupação de buscar os seus efeitos na esfera psíquica do indivíduo e suas demais consequências. (FIORELLI, FIORELLI e JUNIOR, 2015, p.127)

Essa falta de distinção e identificação dos efeitos psíquicos deve-se, especialmente, as dificuldades de provar o assédio moral na Justiça do Trabalho.

A prova na Justiça do Trabalho é eminentemente testemunhal, e, em face da própria definição, dificilmente o assédio será documentado, ante a noção que o assediador possui da ilicitude do ato, é evidente que o assédio ocorre usualmente em forma de atitudes comportamentais. A par de a oralidade nortear a prova trabalhista, um dos maiores p. problemas práticos nesse particular diz respeito a que se trata de ilícito que tende a ocorrer em ambientes reservados ou mesmo fora do local de trabalho. (COELHO, apud SILVA, 2014, p.42)

O assédio moral, raramente poderá ser comprovado através de documentos, e, ainda assim, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, quando apresentado provas documentais, aos aplicadores de direito, devem ser apreciadas com cautela, visto que, “(...) do mesmo modo que pode trazer maior segurança quanto à existência do fato que reproduz, pode, de outro lado, ser uma falsa atestação de ato que não corresponde”. (NASCIMENTO, apud SILVA, 2014, p. 41)

Fiorelli, Fiorelli e Junior (2015) traz que o dano psíquico apresenta o efeito subjetivo, aquele percebido na esfera íntima, exclusivamente pelo assediado. E, o efeito objetivo, percebido pelas pessoas que tem contato com o indivíduo, o que seria o sinal. Ocorre que, o efeito subjetivo não pode ser medido em quantidade ou qualidade. Enquanto o sinal pode ser comprovado qualitativa e quantitativamente,

através de uma avaliação a ser realizada por médico, psiquiatra ou psicólogo, constituindo, dessa forma, uma comprovação técnica do dano psíquico.

Todavia, ainda segundo os autores citados acima, para ser possível a comprovação é necessário um processo pelo qual o dano psíquico se inicia, desenvolve-se e atinge sua saturação. A avaliação da gravidade do assédio moral constitui-se através de um conjunto de cinco tipos de danos: o moral, o patrimonial, o físico, o psíquico, o funcional.

Fiorelli, Fiorelli e Junior (2015), traz brilhante explanação:

Existem, entretanto, dificultadores para a avaliação desses prejuízos. Ainda que um assédio moral tenha ocasionado danos de natureza patrimonial (perda de emprego, por exemplo) e física (por exemplo, um distúrbio cardiovascular que se inicia com os procedimentos de assédio moral) facilmente comprováveis, pode acontecer que o desenlace do evento (por exemplo, a separação do casal, a solicitação de demissão de um empregado) aconteça antes de se pronunciarem os danos ao psiquismo (o indivíduo, durante os primeiros momentos, não manifesta qualquer tipo de alteração aparente de natureza psíquica), porque a reação do aparelho psíquico pode manifestar-se tardiamente; nesse caso, a comprovação de nexos causal será mais difícil, porque outros acontecimentos foram vividos pelo sujeito e também produziram efeitos sobre ele. Como comprovar que uma depressão ou um transtorno de personalidade devem-se a um assédio moral acontecido há mais de um ano? (FIORELLI, FIORELLI e JUNIOR, 2015, p.156)

É, portanto, um tema complexo delimitar a degradação psíquica do trabalhador para estabelecer uma reparação justa pelos danos sofridos. Há necessidade aferir um *'modus operandi'* para estabelecer as indenizações. As demandas devem ser analisadas com o devido cuidado e relevância, pois tão importante quanto evitar a banalização do assédio moral, é que as indenizações observem toda a extensão dos danos produzidos pelo assédio moral a fim de reparar o dano sofrido, de desestimular a prática, e de assegurar a sanção necessária. Posto que, os danos provocados por assédio moral sofrido não são curados de imediato, deixam cicatrizes permanentes, e sentimentos enraizados no psíquico da vítima.

## **7. CONCLUSÃO**

Embora a ocorrência do assédio moral acompanhe a humanidade desde as primeiras sociedades, é recente, e, não unânime, a delimitação do assédio moral,

contribuindo para uma generalização da expressão de maneira errônea, o que diminui a sua importância e acaba por dificultar, ainda mais, a real violência psíquica.

Sem dúvidas, o assédio moral no ambiente de trabalho consiste na degradação da relação de emprego, como também na degradação psíquica da vítima. O assédio se materializa, como já exposto, em comportamentos e atitudes reiteradas de humilhação, que violam diretamente os direitos fundamentais, em especial a dignidade, do trabalhador.

No que concerne à comprovação do dano psíquico, é nítida a dificuldade da demonstração por parte do trabalhador, visto que, os efeitos do assédio moral são percebidos, primeiramente, pelo indivíduo. É restrito ao seu íntimo, e, não tem como ser demonstrado quantitativamente. E, quando percebidos por terceiros através de sinais, ou seja, mudanças de comportamentos da vítima, o dano psíquico já alterou todos os âmbitos da vida do assediado.

É por todo exposto que, nas ações de assédio moral o julgador, ao fixar uma quantia em razão do dano moral sofrido, deve ter presteza ao analisar o processo, sempre observando a extensão dos danos, o devido processo legal e os direitos de ambas as partes. Já que, a indenização do dano moral desempenha uma função tríplice de reparar, punir e prevenir, um equívoco pode provocar efeito oposto.

Tendo em vista a relevância da discussão dos problemas causados pelo assédio moral nas relações de trabalho, na esfera íntima do trabalhador, no ambiente da própria empresa, e também do Estado, é mister definir aspectos essenciais para a caracterização do assédio em uma regulamentação. As relações de trabalho devem ter como princípio o respeito a pessoa humana, porquanto a dignidade deve estar sempre presente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEZERRA, Matheus Nunes; FREITAS, Emmanuel Oguri; SILVA, Camila de Assis Santana; **A Dificuldade De Constituir Material Probatório Nas Ações De Assédio Moral.** Direito Unifacs: Debate Virtual. 2015. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/3450/2476>>. Acesso em: 15 de março de 2019.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho;** Revista Bioética, 2013. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf> >. Acesso em: 19 de fevereiro de 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHOEPREVIDENCIA/573376-CAMARA-APROVA-PUNICAO-PARA-ASSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO.html> >. Acesso em: 28 de março de 2019.

CUNHA, Phylipe Dias da. **Assédio Moral no Trabalho**; Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA –Assis, 2015. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1111401357.pdf> >. Acesso em: 19 de fevereiro de 2019.

DICIO, Dicionário On Line de Português. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/> >. Acesso em: 04 de março de 2019.

FIORELI, José Osmir; JUNIOR, Marcos Julio Olivé Malhadas; FIORELI, Maria Rosa. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**. 2ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/cfi/24!/4/4@0.00:0.00> >. Acesso em: 07 de março de 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das Organizações com os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores**. Amatra II; São Paulo, agosto de 2003; Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES\\_M.N.\\_Assedio\\_moral\\_e\\_responsabilidade.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf) >. Acesso em: 22 de fevereiro de 2019.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada**; Aletheia n.22; Canoas dez. 2005. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt) >. Acesso em: 20 de fevereiro de 2019.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio-moral**; tradução Rejane Janowitezer. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2006. Disponível em: < [https://issuu.com/andretangram/docs/mal-estar\\_no\\_trabalho\\_-\\_redefinindo](https://issuu.com/andretangram/docs/mal-estar_no_trabalho_-_redefinindo) >. Acesso em: 20 de fevereiro de 2019.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e Seus Efeitos Jurídicos**; Revista TST; Brasília, vol. 68, nº 3, jul/dez 2002; Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70732/009\\_menezes.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70732/009_menezes.pdf?sequence=1) >. Acesso em: 22 de fevereiro de 2019.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho> >. Acesso em: 19 fev. 2019.

NETO, José Affonso Dallegrave. **O Assédio Sexual E Moral E A Sua Prova Na Justiça Do Trabalho**. Ânima 5: Revista do Curso de Direito Opet. Disponível em: <<http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima5/Jose-Affonso-Dallegrave-Neto.pdf> >. Acesso em: 22 de fevereiro de 2019.

OIT, Organização Internacional Do Trabalho. Relatório V. Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Genebra. 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630695.pdf) > Acesso em: 05 de maio de 2019.

SILVA, Aluska Suyanne Marques da. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**. Orbis: Revista Científica, Volume 2, n.1, 2011. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/87> > Acesso em: 22 de fevereiro de 2019.

SILVA, Marcelo Carneiro da. **Assédio Moral no Trabalho: aspectos probatórios**; Rio de Janeiro; 1ª edição, 2014; Disponível em: <[https://issuu.com/marcelocarneirodasilva/docs/ass\\_dio\\_moral\\_no\\_trabalho\\_aspecto](https://issuu.com/marcelocarneirodasilva/docs/ass_dio_moral_no_trabalho_aspecto) >. Acesso em 22 de fevereiro de 2019.

TOLFO, Suzana da Rosa. OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**; Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. Disponível em: <<http://neppot.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf> >. Acesso em: 19 de fevereiro de 2019.

TRT20- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-20ª REGIÃO- SERGIPE. Disponível em: <<https://www.trt20.jus.br/10-noticias/10617-presidente-do-csjt-e-do-tst-institui-politica-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral> >. Acesso em: 27 de março de 2019.