



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LORENA COLARES MEIRA**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DO PRINCÍPIO  
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2011**

**LORENA COLARES MEIRA**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DO PRINCÍPIO  
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Amilton de França.

**CAMPINA GRANDE – PB  
2011**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

M514a            Meira, Lorena Colares  
                      O assédio moral no ambiente de trabalho em face  
                      do princípio da dignidade da pessoa humana  
                      [manuscrito] / Lorena Colares Meira.– 2011.  
                      39 f.  
                      Digitado.  
                      Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
                      Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro  
                      de Ciências Jurídicas, 2011.  
                      “Orientação: Prof. Me. Amilton de França,  
                      Departamento de Direito Público”.

1. Direito trabalhista. 2. Assédio moral. 3. Direitos  
humanos I. Título.

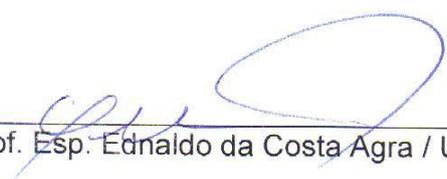
21. ed. CDD 344.01

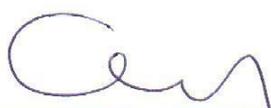
LORENA COLARES MEIRA

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DO PRINCÍPIO  
DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Aprovada em 05 / 07 / 2011.

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Msc. Amilton de França / UEPB  
Orientador

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Esp. Ednaldo da Costa Agra / UEPB

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Msc. Guthemberg Cardoso Agra de Castro / CESREI

## DEDICATÓRIA

À minha mãe, pelo cuidado e dedicação, dispensados ao longo de toda a minha vida, à minha irmã, por sempre estar presente ao longo da minha caminhada e ao meu amado noivo por sempre ter acreditado em mim.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pelo amor incondicional, pelo dom da vida e por estar sempre ao meu lado, me iluminando e guiando nas melhores escolhas.

À minha mãe Elisiê Colares Meira, que foi, é, e sempre será a base de tudo na minha vida.

À minha irmã Larisse Colares Meira, agradeço pela companhia, carinho e momentos de descontração vividos a cada dia, que nos ajudaram a superar as diferenças.

Ao meu amado noivo Diogo Marçal de Macedo, pelo amor e paciência que tem me dedicado ao longo desses quase cinco anos de relacionamento.

Ao orientador Prof. Msc. Amilton de França agradeço por ter aceitado o convite, agradeço também a confiança e por ter acreditado no meu trabalho.

Aos inesquecíveis amigos de classe, Leonardo Simões e Manoel Nascimento pelos momentos de amizade e apoio.

Enfim, agradeço a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a materialização deste sonho.

“O coração do homem planeja o seu caminho, mas o SENHOR lhe dirige os passos”. (Provérbios 16:9)

## RESUMO

O assédio moral está presente no ambiente do trabalho provavelmente desde sua existência, no entanto só a partir das últimas décadas o interesse em se discutir o assunto tem se mostrado latente, seja em face da sua gravidade, por ferir princípio fundante da Constituição pátria, qual seja a dignidade da pessoa humana ou mesmo pelo crescente número de ações judiciais que pleiteiam indenização pelos danos morais sofridos advindos das condutas malélicas que integram o assédio moral. Tais condutas podem ser observadas em vertentes diversas, já que podem ocorrer de forma ascendente, descendente e ainda no mesmo nível hierárquico. As práticas reiteradas ou não, desestabilizam o trabalhador gerando conseqüências que transpassam o ambiente laboral, gerando danos que vão desde dores de cabeça constantes, falta de apetite, absenteísmo, podendo chegar até a pensamentos suicidas ou mesmo sua materialização. É nesse cenário que se faz importante o estudo acerca do tema, sendo analisados seu conceito, classificação, os sujeitos presentes nessa relação e suas conseqüências. Também será apresentado o conceito de dignidade da pessoa humana, que apesar de estar sempre sofrendo modificações, possui em sua essência a proteção de um bem de extrema importância para a existência humana. Trataremos ainda sobre a diferença entre assédio moral e dano moral, e de que forma essas condutas ferem a dignidade do trabalhador, mostrando nesse sentido como a prática do assédio pode gerar indenização por dano moral e quais os critérios utilizados para sua quantificação. Como uma das fontes do estudo serão utilizadas as decisões oriundas dos nossos Tribunais pátrios. Em um último momento, serão apresentadas as medidas judiciais, bem como as medidas preventivas contra essa prática, com o fim de provocar o debate e a conscientização de todos os males decorrentes das condutas aviltantes que ferem a dignidade da pessoa humana.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral. Ambiente de trabalho. Dignidade da pessoa humana. Condutas malélicas.

## **A B S T R A C T**

Bullying is present in the work environment probably since its existence, however only the last decades the interest in discussing the matter has been shown to latent, either in view of its gravity, for violating the Constitution Homeland founding principle, which is the human dignity or even the growing number of lawsuits demanding compensation for moral damages arising from evil conduct that part of the bullying. Such behavior can be observed in several aspects, as may occur in up, down and still the same hierarchical level. The repeated practice or not, the worker generates destabilizing consequences that runs through the work environment, causing damage ranging from constant headaches, loss of appetite, absenteeism, and can reach up to suicidal thoughts or even their materialization. It is in this context that makes it important to study on the subject, and analyzed their concept, classification, subjects present in this relationship and its consequences. Also featured will be the concept of human dignity, that although it is always undergoing changes, has at its core the protection of property of great importance to human existence. We will further on the difference between bullying and moral damages, and how such conduct violated the dignity of workers, showing this effect as the practice of harassment can lead to moral damages and the criteria used for its quantification. As one of the sources of the study will be used decisions from courts of our ancestors. In a last minute legal action will be shown, as well as preventive measures against this practice, in order to provoke debate and awareness of all the evils arising from the conduct which violated the debasing human dignity.

**KEYWORDS:** Bullying. Work environment. Human dignity. Evil conducts.

## SUMÁRIO

1	<b>O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	10
1.1	O assédio moral no Brasil.....	10
1.2	Conceito.....	12
1.3	Classificação.....	15
1.4	Sujeitos do assédio moral.....	16
1.5	Técnicas utilizadas pelo assediador.....	17
1.6	Consequências da agressão.....	19
2	<b>O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....</b>	21
2.1	Os princípios constitucionais e a dignidade da pessoa humana.....	21
2.2	Dano moral.....	22
2.2.1	Da prova do assédio moral e do dano.....	23
2.2.2	Dos critérios para quantificação da indenização.....	24
2.3	Das responsabilidades.....	25
2.3.1	Trabalhista.....	25
2.3.2	Penal.....	26
2.3.3	Administrativa.....	28
3	<b>DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....</b>	32
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	36
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	38

## INTRODUÇÃO

Estudando com cuidado o tema alvo desse Trabalho de Conclusão de Curso é possível perceber que o assédio moral é quase tão antigo quanto o próprio trabalho e tem tomado formas variadas de apresentação ao longo do tempo e em todas elas é visível a agressão ao princípio fundante da nossa Constituição Federal, qual seja a dignidade da pessoa humana.

Os reflexos do assédio moral na vida do trabalhador seja na esfera particular ou na profissional, são preocupantes, motivo pelo qual se faz importante a discussão acerca do assunto.

No presente trabalho busca-se apresentar em um primeiro momento o conceito utilizado pela doutrina e também pela jurisprudência para identificar o fenômeno do assédio moral. Ainda no mesmo sentido, especifica-se a classificação e os sujeitos presentes nessa relação conflituosa, a fim de identificar corretamente quem pode ser apontado como vítima ou agressor. Indica-se ainda, através de jurisprudências, quais as condutas mais comuns utilizadas para ferir o trabalhador no ambiente de trabalho e quem são as pessoas mais passíveis de se tornarem alvo do assediador.

Em um segundo momento, destaca-se o conceito de dignidade da pessoa humana e de que forma ela é atingida quando da ocorrência das agressões. Far-se-á a diferenciação entre dano moral e assédio moral, analisando ainda quando a ocorrência de assédio moral pode gerar direito a indenização por dano moral e os critérios utilizados para quantificar o montante devido.

Nesse mesmo sentido, demonstra-se a responsabilidade pela prática de tais condutas nas esferas trabalhista, penal e administrativa, colacionando inclusive diversas leis e projetos de lei existentes em nossa legislação que visam qualificar e punir práticas que visem a desestabilização psicológica do trabalhador ferindo de forma singular sua dignidade.

No último momento, finalizando o estudo apresenta-se as medidas que podem ser utilizadas a fim de prevenir práticas absurdas como a do assédio moral, que destoam sobremaneira do ambiente laboral, local onde o trabalhador deve ser valorizado e respeitado pelas atividades desempenhadas e sentir-se seguro quanto aos seus direitos fundamentais.

## 1. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

### 1.1 O Assédio Moral no Brasil

A doutrina brasileira define assédio moral como uma conduta abusiva que causa constrangimento psicológico ao trabalhador, essa conduta deve ser repetitiva e prolongada e ter como efeito a exclusão da posição do empregado no trabalho e a deterioração da sua imagem no meio laboral, estritamente durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções<sup>1</sup>.

Analisando com afincamento o passado histórico brasileiro, é possível observar que o Assédio Moral é quase tão antigo quanto o próprio trabalho, em que pese o período de escravidão, época em que maus tratos, abusos e atrocidades eram permitidos na busca de uma maior produção agrícola.

Com a substituição da mão de obra, decorrente do fim da escravidão, os maus tratos, humilhações e abusos continuaram, agora com os imigrantes. Chegada à fase da industrialização, não houve avanços no tocante aos direitos do trabalhador, já que eram submetidos a salários ínfimos, jornadas de trabalho exaustivas e ausência de condições de higiene e assistência médica.

Apesar do passar dos anos e a evolução das relações trabalhistas, práticas antigas nunca deixaram de existir, mas passaram a receber atenção de forma diferenciada.

A justiça brasileira tem contribuído de forma significativa para consolidar o entendimento do conceito de assédio moral, através de seus diversos julgados.

No Brasil, a primeira decisão tornada pública proveio do TRT da 17ª Região, que julgou favorável ao reclamante a alegação de assédio moral imposta ao empregador, que excluía o funcionário, transferindo-o de seu local de trabalho para uma mesa na escada interna do prédio, local esse, que foi motivo de diversas piadas dos colegas; o empregador deixou ainda o funcionário dois meses sem atividade alguma.

Práticas como essas denotam o abuso de poder voltado para a exclusão do funcionário do seu ambiente laboral que culminará, possivelmente, no pedido de demissão por parte do mesmo, por não resistir às práticas constantes do assediador.

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 2.

A jurisprudência brasileira tem diferenciado as condutas que caracterizam assédio moral de condutas outras que caracterizam outros fenômenos sociais, tal qual o Dano Moral. O que individualiza o assédio moral é a finalidade de destruição, ao contrário dos demais, que tem como objetivo de forma mais ou menos rígida por parte do empregador, buscar formas de maior produtividade de seus funcionários, mas não se identificam características de discriminação e exclusão de forma proposital.

Sônia Mascaro Nascimento afirma que saber se a conduta do empregador visa apenas aumentar a produtividade ou identificar algum problema de organização no setor/empresa é um bom critério para definir quais condutas caracterizam assédio moral<sup>2</sup>.

A jurisprudência nacional tem considerado as seguintes características como assédio moral:

- Atribuir dolosamente a empregado readaptado funções incompatíveis com a sua nova condição pessoal;
- Determinar que o empregado desempenhe funções em que suas qualificações técnicas não sejam utilizadas;
- Impedir o empregado de participar de reuniões;
- Atribuir metas que o empregador sabe serem impossíveis de serem atingidas.

Não obstante o rol elencado, a Justiça brasileira tem procurado enquadrar e definir corretamente as ações de assédio moral através de conceitos fornecidos pela doutrina.

As condutas caracterizadoras do assédio moral frequentemente ferem o princípio da dignidade da pessoa humana, violando o que há de mais importante para o indivíduo, seja a sua imagem, honra ou individualidade.

Resta cristalino então, que doutrina e jurisprudência têm caminhado, ainda que em passos lentos, para uma formação sólida do entendimento acerca do assédio moral.

---

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 38.

## 1.2 Conceito

A Organização Internacional de Trabalho (OIT)<sup>3</sup> editou um informe sobre quais as condutas mais comuns configuram o assédio moral, quais sejam:

- Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
- Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;
- Manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização;
- Abuso de poder através de menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis;
- Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Marie-France Hirigoyen conceitua assédio moral no trabalho como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma <sup>4</sup> pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho .

O conceito da psiquiatra é utilizado largamente pela jurisprudência nacional em seus julgados:

**EMENTA: ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen,** o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo

<sup>3</sup> In: NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

<sup>4</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano.** Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 17.

abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional<sup>5</sup>. (*grifo nosso*)

**EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL.**

Hipótese em que a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. O dano moral decorre do fato em si (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de prova da lesão extrapatrimonial, porquanto impossível ingressar na psique da vítima. Responsabilidade da reclamada que subsiste, mesmo na hipótese de ter o assédio moral natureza horizontal. Inteligência dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 do CC/2002. Recurso ao qual se nega provimento no tópico.

[...]

**Nas palavras de Marie-France Hirigoyen**, o assédio moral corresponde a "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (apud, Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16). O assédio moral caracteriza-se pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais. Conforme Cláudio Armando Couce de Menezes, "a preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação" (op. cit., p. 17)...<sup>6</sup> (*grifo nosso*)

**EMENTA: DO ASSÉDIO MORAL E INJUSTA DESPEDIDA.** Hipótese em que não havia impedimento contratual ou legal para a despedida sem justa causa. Também não se tem como configurado o alegado assédio moral. A prova testemunhal aponta para a total ausência de afinidades entre a coordenadora e a reclamante, porém não a define como causa específica da rescisão contratual, tampouco há comprovação de que a reclamante tenha tido dificuldades maiores que aquelas inerentes à execução do contrato de trabalho em que a relação caracteriza-se pela subordinação do empregado. Provimento negado.

[...]

Os episódios narrados pela reclamante, em tese, podem se adequar perfeitamente à hipótese de assédio moral - fato social há muito conhecido, novo apenas enquanto fenômeno juslaboralista - que **Marie-France Hirigoyen**, em "Assédio Moral: violência perversa no cotidiano", assim conceitua: "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gesto, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma

<sup>5</sup> MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região – Primeira Turma). Acórdão n. 01301/2003. Recurso Ordinário n. 01301-2003-011-03-00-9. Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena. 16 ago. 2004. DJMG 20 ago. P. 07. Jurisprudência Mineira, Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em 17 abril. 2011.

<sup>6</sup> RIO GRANDE DO SIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região - Quarta Turma). Recurso Ordinário n. 00869-2003-511-04-00-8. Rel. Maria Beatriz Condessa Ferreira. 27 de outubro de 2005. Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 21 nov. 2005. Jurisprudência Gaúcha, Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/Acesso> em 17 abril. 2011.

pessoa, põe em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" e, no conceito de **Margarida Barreto**, em "Uma Jornada de Humilhações", é caracterizado pela "exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego" ([www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br)). Uma das características do assédio moral é que visa justamente a conduzir a vítima à demissão. Segundo Marie-France "a pessoa atacada é colocada numa posição de debilidade e agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas de modo sistemático, freqüentemente por largo tempo, com o objetivo e/ou consequência da sua demissão do mundo do trabalho". Essa análise é, contudo, apenas no plano em abstrato<sup>7</sup>. (*grifo nosso*)

Através dos conceitos e jurisprudências acima epigrafados, resta comprovado que para a ocorrência do assédio moral é necessário que estejam presentes alguns elementos caracterizadores da conduta, quais sejam: a notória intenção de desestabilizar emocionalmente e psicologicamente a vítima e a regularidade das agressões, com a flagrante tentativa de afastá-la do trabalho.

No entanto, apesar da doutrina majoritária afirmar que a regularidade dos ataques é requisito para a caracterização do assédio, já é possível encontrar julgados que entendem a existência do assédio moral com apenas uma conduta do agressor, não necessitando assim a persistência das agressões. Senão, vejamos:

**DANO MORAL. CONDUTA OFENSIVA ÚNICA. CONFIGURAÇÃO. É possível haver a configuração do dano moral quando a conduta ofensiva do empregador (assédio/coação) for única**, desde que seja capaz de gerar dor e revolta tão grande no empregado ao ponto de desestabilizá-lo emocionalmente e forçá-lo a sair do emprego, o que, de certa forma, atende a um dos aspectos traçados pela jurisprudência para aferir a nefasta prática do assédio<sup>8</sup>. (*grifo nosso*)

É necessário, todavia que a conduta seja gravosa o bastante que justifique a caracterização do assédio com apenas uma conduta, pois do contrário, necessário seria que as condutas fossem reiteradas culminando com um dano passível de reparação.

<sup>7</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região- Oitava Turma). Acórdão Recurso Ordinário n. 00862-2004-662-04-00-8. Rel. Ana Luiza Heineck Kruse 09 de março de 2006. Diário Oficial do Estado do RGS – Justiça. Data de Publicação: 23 mar. 2006. Jurisprudência Gaúcha. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br>. Acesso em 17 abril de 2011.

<sup>8</sup> TRT 14ª R. 2ª T. RO 00135.2009.141.14.00. Relator: DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA, Data de Julgamento: 20/08/2009. Data de Publicação: DETRT14 n.0157, de 25/08/2009.

### 1.3 Classificação

O assédio moral, segundo classificação doutrinária, pode ser observado em três modalidades: vertical, horizontal e misto. Subdividindo-se ainda em ascendente e descendente.

Na modalidade vertical as agressões ocorrem entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, onde, na maioria das vezes o superior hierárquico ou pessoa próxima a ele e com poderes semelhantes é a responsável pela prática das agressões. Podendo tal prática ser utilizada inclusive para forçar demissões, por parte dos funcionários, visando à diminuição desse quadro.

No assédio moral horizontal os sujeitos encontram-se no mesmo patamar hierárquico, não existindo entre eles qualquer relação de subordinação. A ocorrência desse tipo de conduta pode ser atribuída ao atual modelo de economia capitalista presente na maioria dos países, onde a concorrência torna-se desleal devido ao grande contingente de trabalhadores e a diminuta quantidade de vagas existentes no mercado de trabalho, gerando dessa forma, níveis preocupantes de desemprego, fazendo com que o pensamento dos funcionários esteja sempre voltado a atingir metas que os façam permanecer na função, ainda que para isso, seja necessário desestabilizar seus colegas de trabalho.

Finalizando a classificação tem-se o assédio moral misto, que exige a presença de dois tipos de assediadores, quais sejam o vertical e o horizontal. É a forma mais gravosa de assédio para a vítima, pois ela é atacada em duas vertentes por seus superiores e por seus colegas de trabalho e em pouco tempo se desestabiliza, já que normalmente não encontra apoio, sentindo-se totalmente isolada e sem defesas.

Na subdivisão em assédio moral ascendente ocorre que o agente causador da prática é inferior hierarquicamente. Embora seja raro acontecer, é possível observar quando os subordinados não aceitam o superior, seja por ele não fazer parte de um grupo já existente ou não corresponder às expectativas dos funcionários.

Já na subdivisão descendente, mais comum de ocorrer, tem-se que o agente causador da prática lesiva encontra-se em posição hierarquicamente superior à vítima.

## 1.4 Sujeitos do Assédio Moral

No assédio moral as posições de agressor e vítima se misturam entre as posições de empregado e empregador<sup>9</sup>, como foi possível verificar anteriormente quando tratarmos da classificação do assédio.

Não necessariamente o empregador será sempre o agressor e a vítima o trabalhador, pois como vimos no assédio vertical ascendente, por exemplo, as agressões acontecem de baixo para cima, quando um subordinado passa a cometer atos que visam desestabilizar psicologicamente agente hierarquicamente superior. Todavia, é evidente que quem está com o comando e conseqüentemente detém mais poder que os outros, pode ultrapassar os limites do poder diretivo com mais facilidade.

Mauro de Moura<sup>10</sup>, especialista em medicina do trabalho nos fornece um rol exemplificativo das características mais comuns das vítimas, são elas:

- Mulheres;
- Pessoas inteligentes e competentes;
- Pessoas críticas;
- Pessoas que não aceitam insultos;
- Homossexuais;
- Negros;
- Pessoas idosas;
- Trabalhadores doentes;
- Portadores de necessidades especiais;
- Estagiários; e
- Trabalhadores com mais de 40 anos.

O rol apresentado pelo especialista nos mostra que as vítimas são pessoas comuns, mas com características específicas.

Entre as características mais conhecidas dos agressores estão a covardia, já que o assediador geralmente sabe quais são as pessoas que aparentam maior fragilidade, sendo mais suscetíveis a suas condutas; e narcisismo em virtude da necessidade que o agressor apresenta de “ser o centro das atenções” e em

---

<sup>9</sup> AGUIAR, André Luís Sousa. Assédio Moral: o direito a indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

<sup>10</sup> Moura, de Mauro, Especialista em medicina do trabalho <<http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista.asp>>. Acesso em 02 jun. 2011.

decorrência dessa necessidade começa a praticar atos que demonstrem dentro de si essa sensação.

### 1.5 Técnicas utilizadas pelo assediador

As condutas e estratégias utilizadas pelo agressor para diminuir e desestabilizar psicologicamente suas vítimas são inúmeras, sendo doutrina e jurisprudência nacionais abundantes no tocante às técnicas utilizadas para a prática do assédio moral.

Fazendo uma análise de algumas dessas jurisprudências pode se observar quais as práticas mais comuns utilizadas pelo assediador para rebaixar e diminuir o empregado dentro do ambiente de trabalho. Senão, vejamos:

**DANO MORAL. FALTA DE CIVILIDADE NO TRATO COM OS EMPREGADOS.** A convivência em sociedade é informada por regras de boas maneiras e respeito mútuo. **Ofensas verbais continuadas e gerais praticadas pelo empregador, demonstrando má educação, grosseria e xingamentos, viola os Direitos da Personalidade do empregado,** ensejando condenação em indenização de dano moral. Na fixação do valor, o Juiz deve ter seu foco na gravidade da ofensa e no ofensor, em razão do caráter sancionatório da indenização por dano moral, e não no dano em si, como é típico da indenização de danos materiais, cujo caráter é reparatório<sup>11</sup>. *(grifo nosso)*

**ASSÉDIO MORAL - SERVIÇOS DE DIGITAÇÃO E TELEFONIA - INDENIZAÇÃO** - Provado que a Reclamante era submetida a situações constrangedoras obrigando-a no gozo de intervalo intrajornada, a declinar, pormenorizadamente, os motivos de ida à toilette, é de se garantir pagamento de indenização por dano moral<sup>12</sup>. *(grifo nosso)*

**ASSÉDIO MORAL** - O empregador tem o direito de exigir dos seus empregados o cumprimento satisfatório de suas obrigações contratuais. Mas **quando a sua conduta ultrapassa os limites ético-morais exigíveis, expondo o trabalhador a reiteradas situações vexatórias, com o intuito de puni-lo pelo não alcance de meta e ao mesmo tempo forçá-lo ao alcance sempre maior de produtividade, o assédio moral resta configurado,** em afronta ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da C.F.), atraindo o direito à indenização correlata<sup>13</sup>. *(grifo nosso)*

(...) Quanto ao dano moral, salientou o v. acórdão revisando que ficou sobejamente comprovada a **conduta reprovável da empregadora, empresa de grande porte, que permitiu a existência de “castigos” em seu ambiente de trabalho, determinados pelos superiores (gerentes e**

<sup>11</sup> TRT, 12ª R. 1ª T. RO 03041-2006-002-12-00-9, Ac. 5844/2007, Rel. Juiz Alexandre Luiz Ramos, TRT-SC/DOE, 25-9-2007.

<sup>12</sup> TRT, 3ª R., 2ª T. RO 01485-2005-005-03-00-7, Rel. Juiz Jorge Berg de Mendonça, DJ, 12-4-2006.

<sup>13</sup> TRT, 3ª R., 8ª T. RO 00099-2005-111-03-00-8, Rel. Denise Alves Horta, DJ/MG, 22-10-2005.

supervisores), os quais consistiam na obrigação de o empregado que não conseguisse atingir 70% das metas diárias de vendas que era exigida, fazer cansativas flexões, vestir “saia de baiana”, passar batom, usar capacete com chifres de boi e perucas coloridas, etc..., desfilando, ainda, nas dependências da empresa, sob os olhares de outros empregados e visitantes, sofrendo, além disso, xingamento e insultos dos supervisores e gerentes<sup>14</sup>. *(grifo nosso)*

#### **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA.**

1. Preliminar de nulidade. Negativa de prestação jurisdicional. Inexistência. Incólumes os artigos 832 da CLT, 458 do CPC e 93, IX, da CF/1988 quando se constata motivação suficiente a justificar o comando judicial.

2. DANO MORAL RECONHECIDO. RATIFICAÇÃO. Nos termos do eg. Regional, revelando-se incontroversa **a instalação de equipamentos câmeras de filmagem nas dependências dos banheiros de utilização dos empregados, mais especificamente na porta de entrada dos vasos sanitários e mictórios, tal situação, por si só, gera constrangimento moral e social**, caracterizando o dano moral. Agravo de Instrumento a que se nega provimento<sup>15</sup>. *(grifo nosso)*

**COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANO MORAL.** É pacífica a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Orientação Jurisprudencial 327 da SBDI-1, sobre a competência do Judiciário Trabalhista para conhecer e julgar ações em que se discute a reparação de dano moral, praticado pelo empregador em razão do contrato de trabalho. Recurso não conhecido. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA DE EMPREGADOS. LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.** (...) A revista realizada pela reclamada denuncia **excessiva fiscalização, expondo a empregada à vexatória situação de ter de se despir perante funcionários da empresa, com comprometimento da dignidade e intimidade do indivíduo, pelo que reputo o procedimento adotado como lesivo à honra, exigindo a reparação pretendida.** (...) <sup>16</sup>*(grifo nosso)*

**CONSTRANGIMENTO MORAL. FAST FOOD. IMPOSIÇÃO DO PREPARO DE ALIMENTOS VENCIDOS. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL.** Todo trabalhador tem o direito inalienável de ver respeitada a sua dignidade como pessoa, e bem assim, a dignidade da sua profissão, por menos qualificada que seja. **Ao impor a utilização, na cozinha, de produtos vencidos, a reclamada não apenas submeteu o reclamante aos riscos de uma prática que beira a delinquência, como ainda quebrou sua auto-estima quanto à qualidade do trabalho que fazia, negando-lhe o orgulho profissional de participar do preparo de alimentos para franqueada de conhecida rede de fast food, fazendo de seu mister uma fonte de tormentos.** (...) A par do constrangimento moral imposto pelo empregador ao entregar para preparo alimentos vencidos, o tratamento era despótico, vexatório e insultuoso, sendo inequívoca a prática de ofensas por superior, de que resultou a degradação do ambiente de trabalho, confiscando a tranqüilidade do corpo funcional e atingindo o patrimônio moral dos empregados, e do reclamante em particular, de tudo resultando a obrigação legal de indenizar<sup>17</sup>. *(grifo nosso)*

<sup>14</sup> TST, 3ª T. AIRR 1024/2004-108-03-40.5, Rel. Juiz convocado José Ronaldo Cavalcante Soares. DJ, 21-1-2008.

<sup>15</sup> TST, 3ª T. AIRR 1208/2004-104-03-40.0, Rel. Juiz convocado Ricardo Machado. DJ, 4-11-2005.

<sup>16</sup> TST, 4ª T. RR 2671/2001-433-02-00, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, DJ, 15-4-2005.

<sup>17</sup> TRT/SP, 4ª T., RO 01813200440102007, Ac. 20071112515, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DOE, 18-1-2008.

**DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. REBAIXAMENTO.** Configura clara ofensa ao patrimônio moral e profissional do empregado o rebaixamento a função de menor expressão, a pretexto, tornado público, de incompetência técnica, ainda mais quando o empregado exerceu a função por longo período. Situação vexatória e constrangedora a que foi submetido o trabalhador no ambiente de trabalho. Indenização deferida. Sentença nesse ponto mantida<sup>18</sup>. (*grifo nosso*)

Através das jurisprudências acima colacionadas, é possível observar algumas das práticas relatadas por vítimas, que culminaram em ações judiciais que em sua maioria pleiteiam indenização por danos morais, em virtude dos constrangimentos sofridos dentro do ambiente de trabalho.

## 1.6 Consequências da agressão

A vítima do assédio sente as consequências da agressão em sua saúde física e mental, ocorrendo sintomas como insônia, cansaço físico e mental, cefaléia, ansiedade, crises de choro, dificuldade de concentração, síndromes do pânico e de burnout, obsessões, sentimento de culpa, aumento ou diminuição de peso excessivo e visível, abuso de álcool, cigarro e outras drogas e em casos extremos, pensamentos suicidas com a materialização dos mesmos.

Os sintomas sentidos pelo assediado são perceptíveis não somente no ambiente de trabalho, causador do mal, mas também na vida pessoal e no convívio com amigos e família.

Não obstante todos os prejuízos sofridos e sentidos pela vítima da agressão, o assédio gera também prejuízo econômico para as empresas e repartições, já que a produtividade e conseqüentemente os lucros auferidos pela atividade, serão diminuídos em virtude da ausência de vontade do empregado de comparecer ao trabalho (absenteísmo), gerando uma cadeia que vai desde o início dos ataques culminando, muitas vezes, com o pedido de demissão por parte do empregado, o pagamento das verbas rescisórias e posteriormente o possível pagamento de indenização por danos morais pleiteado em juízo em face das humilhações sofridas. Mostra-se evidente que o desenrolar dessas ações causará em algum momento prejuízo para as empresas e repartições, pois com as demissões a mão de obra

---

<sup>18</sup> TRT, 2ª R. 11ª T., RO 02162.2005.037.02.00-0, Rel. Juiz Eduardo de Azevedo Silva, *DOE/SP*, 7-11-2006.

passa a ter maior rotatividade e o empregador tem que arcar com os custos de treinamento e qualificação necessários de seus novos funcionários.

Por fim, e na mesma vertente, o Estado e a sociedade também arcam com os prejuízos em decorrência do assédio moral, já que as vítimas pleitearão benefícios previdenciários, que podem ser temporários ou mesmo permanentes, por não possuírem condições físicas e psicológicas de retornarem ao trabalho, necessitando do suporte da Previdência Social<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

## 2. O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

### 2.1 Os princípios constitucionais e a dignidade da pessoa humana

Melhor conceituação do que são princípios, encontramos na doutrina de Miguel Reale<sup>20</sup>, afirmando que os princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *práxis*.

Com base em tal conceito é possível compreender porque o princípio da dignidade da pessoa humana se faz tão importante e presente em nosso ordenamento jurídico. Cabe ressaltar as palavras do Prof. Ingo Wolfgang Sarlet<sup>21</sup>:

[...] a idéia de valor intrínseco da pessoa humana deita raízes já no pensamento clássico e no ideário cristão [...], tanto no Antigo quanto no Novo Testamento podemos encontrar referências no sentido de que o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus, premissa da qual o cristianismo extraiu a conseqüência [...] de que o ser humano – e não apenas os cristãos – é dotado de um valor próprio e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento.

Tem-se ainda a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que enuncia em seu artigo 1º que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. Esse ideal foi tomado como fundamento do Estado Democrático de Direito, instituído no Brasil, que conferiu essa qualidade intrínseca ao ser humano, de forma que não pode ela ser renunciada ou alienada, qualificando o ser humano como tal.

Não é possível encontrar um conceito formado de dignidade em nosso ordenamento jurídico, haja vista que a noção acerca desse princípio encontra-se em constante evolução, à medida que a sociedade também evolui, cabendo a população desenvolver essa idéia visando garantir a concretização de suas expectativas sociais com base nos princípios democráticos.

Seguindo esse entendimento, são inúmeros os valores que decorrem da idéia de dignidade humana tais como, o direito à vida, honra, intimidade e à imagem.

Em sendo assim, é possível verificar que nosso Estado está voltado para o ser humano, buscando um tratamento igualitário para todos os indivíduos nele

<sup>20</sup> REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 19 Ed. São Paulo: Saraiva. 1991. p. 299.

<sup>21</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 37.

presentes, visando sua proteção não apenas em relação ao próprio Estado, mas também em face dos demais sujeitos nele constantes. Dessa forma, deve o Estado seguindo os ditames do referido princípio, proporcionar condições mínimas que sejam de sustento próprio que possam atender às necessidades básicas e vitais das famílias, como moradia, alimentação, educação, saúde, higiene, vestuário e lazer, possibilitando assim uma existência humana digna.

Nesse diapasão, cabe ressaltar que mesmo aquelas pessoas que cometem atos repugnantes e criminosos tem sua dignidade, sendo obrigatório ao Estado assegurar que tal bem seja preservado.

Conclui-se que a dignidade da pessoa humana é um princípio que visa de forma abrangente a proteção à pessoa humana, logo, protege também o trabalhador, em sendo assim, o princípio em questão, encontra-se como núcleo central dos direitos fundamentais elencados em nossa Carta Magna.

## 2.2 Dano moral

Da mesma forma que o conceito de dignidade da pessoa humana não se encontra completamente formado, sendo passível de modificações e evoluções ao longo do tempo, assim também é o conceito de dano moral.

Encontramos na doutrina diferentes acepções acerca do dano moral, algumas delas definem o dano através de conceitos negativos ou excludentes, como Pontes de Miranda que preleciona que o “dano patrimonial é o dano que atinge o patrimônio do ofendido; dano não patrimonial é o que, só atingindo o devedor como ser humano, não lhe atinge o patrimônio<sup>22</sup>”.

Em outra vertente temos a definição do dano ligado a dor, em sentido geral, não se restringindo somente a dor física, mas a sentimentos como angústia, humilhação, tristeza e vergonha. Silvio Rodrigues em referência ao tema afirma ser “a dor, a mágoa, a tristeza infligida injustamente a outrem<sup>23</sup>”.

Em resumo, pode se perceber que o dano moral atinge diretamente a honra, a moral do ser humano, ainda que para atingir esse bem, anteriormente um dano patrimonial tenha sido causado. Todavia, as características citadas a título de conceito, não constituem o dano em si, mas tão somente as conseqüências do

---

<sup>22</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 1 ed. São Paulo: Bookseller, 2004.

<sup>23</sup> RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil. Responsabilidade Civil**. 1989. Vol. 4. p. 206.

mesmo em relação ao indivíduo e é com base nessa repercussão que o dano moral causa no indivíduo que ele ingressa judicialmente pleiteando ressarcimento pelos prejuízos sentidos ou sofridos, já que a Constituição Federal além de ter erigido como norma fundante do Estado Democrático de Direito o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, CF), estabeleceu ainda, ser possível o ressarcimento por eventuais danos sofridos pelos indivíduos em decorrência desses danos.

### **2.2.1 Da prova do assédio moral e do dano**

Como consequência do assédio moral tem-se a demissão voluntária ou não, do empregado e a partir deste a busca pela reparação pelos danos sofridos quando da realização de suas atividades laborais.

Entretanto, provar o assédio moral e o dano sofrido não é tarefa fácil, à medida que as agressões geradas pelo assédio moral são ocultas e atingem a esfera íntima e subjetiva da vítima<sup>24</sup> e o ônus de provar qualquer alegação, seja no âmbito administrativo, civil ou trabalhista, fica a cargo de quem alega. A dificuldade repousa ainda, no fato de que o assediador claramente negará as acusações sofridas e as eventuais testemunhas das agressões sofridas pela vítima, em virtude de serem, muito frequentemente, também subordinadas ao agressor, preferem se ocultar para não sofrerem consequências semelhantes.

Como na indenização por danos materiais é necessária a prova das alegações do fato, além dos prejuízos causados por este e a relação de causalidade, podem ser utilizadas como meios de prova e-mails, bilhetes, gravações ambientais e também telefônicas. Já na reparação por danos morais, basta a prova das alegações do fato para que seja presumido o dano moral, por não ser possível produzir prova de sentimentos como dor, sofrimento, angústia, humilhação, depressão e outros.

Diante da dificuldade da prova do assédio, a inversão do ônus da prova será determinada pelo magistrado quando a vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção das agressões, assumindo o demandado

---

<sup>24</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1. ed. 2005. 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 117.

o ônus de provar que sua conduta foi razoável, ou seja, que não atentou contra qualquer direito fundamental<sup>25</sup>.

### 2.2.2 Dos critérios para quantificação da indenização

Quanto à fixação do *quantum* indenizatório a doutrina majoritária afirma que cabe ao arbítrio cauteloso do magistrado. Todavia, em virtude dessa “liberdade vigiada” é possível encontrar na jurisprudência decisões em que as verbas indenizatórias vão desde valores ínfimos a quantias exorbitantes. E em virtude das decisões que conferem altos valores tem crescido o número de ações pleiteando indenização por danos morais, gerando dessa forma, o que grande parte da doutrina chama de “indústria do dano moral”.

Ainda que caiba ao juiz a valoração da indenização, é necessário que ele analise as circunstâncias do caso em questão e fundamente sua decisão em algumas diretrizes, conforme nos mostra Maria Aparecida Alkimin<sup>26</sup>:

- Intensidade da dor sofrida;
- Gravidade e natureza da lesão;
- Intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano;
- Possibilidade de retratação;
- Tempo de serviço prestado à empresa e a idade do ofendido;
- Cargo e posição hierárquica ocupada na empresa;
- Permanência temporal dos efeitos do dano;
- Antecedentes do agente causador do dano.

Diante do exposto é possível analisar que a quantificação da indenização ainda encontra-se repleta de subjetividade, em sendo assim, faz se ainda mais importante a cautela do magistrado no momento da fixação das verbas indenizatórias para que seja imparcial, de modo que não seja causa de enriquecimento ilícito do ofendido e desolamento do ofensor, assim como não deve consistir também em valores irrisórios e desrespeitosos, que possam causar desprestígio do Poder Judiciário. Deve-se analisar e avaliar os extremos

---

<sup>25</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 886

<sup>26</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009. p.115.

proporcionalmente, para que haja a reparação do bem do ofendido, mas de tal forma que essa majoração não desequilibre a relação.<sup>27</sup>

## 2.3 Das responsabilidades

### 2.3.1 Trabalhista

O artigo 5º da Constituição Federal/88 prevê a possibilidade de indenização pelas agressões que ensejam o dano moral, por ser um direito fundamental de todo e qualquer cidadão, incluindo o trabalhador. Ademais, as condutas discriminatórias ensejadoras do assédio moral ferem o valor máximo tutelado em nossa atual ordem jurídica, qual seja a dignidade da pessoa humana e da pessoa do trabalhador<sup>28</sup>.

A Lei nº. 9.029/95 proíbe qualquer conduta discriminatória para efeito de admissão ou manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idades, guardadas as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da nossa Constituição Federal.

De acordo com o art. 4º da Lei nº. 9.029/95 todo rompimento de relação laboral por ato discriminatório que esteja presente no art. 1º da lei em questão, confere ao empregado o direito de optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período em que ficou afastado, mediante o pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais ou ainda percepção em dobro, da remuneração referente ao período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais<sup>29</sup>. Conforme pode-se observar na ementa de acórdão abaixo:

**Discriminação. Vedação constitucional/legal. A Constituição veda a discriminação**, como se lê no inciso XXXI do art. 7º: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Se veda-se a discriminação na admissão, tem-se que a demissão determinada pelas mesmas razões assume natureza também discriminatória. **A Lei n. 9.029, de 1995, cuidou expressamente do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, assegurando o direito à readmissão, passível de substituição, a**

---

<sup>27</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascara. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 165.

<sup>28</sup> *Idem. Ibidem.* p. 132.

<sup>29</sup> BRASIL. **Lei n. 9.029/95**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm). Acesso em 18 jun. 2011.

**critério do ofendido, em remuneração dobrada de todo o período de afastamento (...)**<sup>30</sup> *(grifo nosso)*

Apesar de todo o exposto, a jurisprudência tem considerado as condutas presentes no art. 1º da Lei nº. 9.029/95 como um rol taxativo, ou seja, as práticas não constantes no artigo em questão não ensejam direito a readmissão ou a indenização correspondente, mas tão somente o direito a indenização pelo dano moral sofrido pelo empregado que teve sua dignidade atingida. É o entendimento presente na seguinte ementa de acórdão:

**Dispensa abusiva. Reintegração. Impossibilidade.** Não se olvida que, em não havendo causa impeditiva à ruptura do vínculo laboral, a continuidade ou não da prestação de serviços é uma faculdade do empregador, inserindo-se a possibilidade de dispensa no poder potestativo que ele detém no exercício da direção do seu empreendimento. (...) A atitude da empresa, em dispensar o trabalhador, influenciada pelo ajuizamento de reclamatória trabalhista, no decorrer do pacto laboral, revela a violação à garantia constitucional do direito de ação assegurado a todo cidadão, no inciso XXXV do art. 5º da CR/88. (...) **Entretanto, não obstante ilícita, esta conduta, por si só, não é capaz de anular a dispensa havida e garantir ao Obreiro o direito à reintegração ao emprego**, porque não há nenhum dispositivo que assegure este direito, impondo-se apenas, a reparação pelo dano ocorrido. **Para que seja determinada a reintegração, o trabalhador deve possuir alguma estabilidade ou garantia de emprego, prevista em lei, regulamento empresarial ou instrumento coletivo, o que não é o caso, não havendo de se cogitar na aplicação da Lei 9.029 ou da Convenção 158 da OIT**<sup>31</sup>. *(grifo nosso)*

Dessa forma, ainda que a dignidade da pessoa humana seja atingida, é necessário que a prática dos atos discriminatórios estejam presentes no rol elencado pela Lei nº. 9.029/95 em seu art. 1º, para efeitos de reintegração ao trabalho.

### 2.3.2 Penal

Na esfera penal, pode-se dizer que não existe no Brasil legislação específica que verse acerca da prática de assédio moral, no entanto, muitos projetos de lei têm sido propostos. Destacam-se, dentre eles, o Projeto de Lei Federal nº. 4.742/2001, que almeja acrescentar o art. 146-A ao Código Penal brasileiro, estabelecendo o seguinte:

<sup>30</sup> TRT, 2ª R., 8ª T., RT 19990521886, Ac. 20010192446, Rel. José Carlos da Silva Arouca, *DOE/SP*, 22-5-2001.

<sup>31</sup> TRT, 3ª R., 8ª T., RO 01323-2007-058-03-00-6, Rel. Márcio Ribeiro do Valle, *DJ/MG*, 8-3-2008.

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.  
Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Posteriormente, foram apensados ao referido Projeto de Lei Federal nº. 4.742/2001 outros três projetos de lei, e todos passaram a tramitar em conjunto. O primeiro projeto apensado foi o Projeto de Lei nº. 4.960/2001, que prevê punição específica para os casos de assédio moral horizontal, agravando a pena do crime para detenção de um ano a dois anos, prevendo ainda como causa de agravamento da pena em até 2/3 eventual prejuízo financeiro, moral ou físico causado ao sujeito passivo do crime de assédio moral<sup>32</sup>. O segundo projeto a ser apensado foi o Projeto de Lei nº. 5.887/2001, que não traz inovações já que praticamente repete os termos Projeto de Lei nº. 4.742/2001. Por fim, o último projeto a ser apensado foi o Projeto de Lei nº. 5.971/2001, que visa acrescentar o art. 203-A ao Código Penal e trata apenas do assédio moral vertical descendente praticado na iniciativa privada, prevendo punição com pena de detenção de um a dois anos e multa<sup>33</sup>.

Os referidos projetos ainda encontram-se e fase de tramitação perante a Câmara dos Deputados. No entanto, as condutas utilizadas na prática do assédio moral podem ser enquadradas em alguns tipos penais, em que pese a análise do caso concreto.

Nesse sentido pode o autor incorrer nos seguintes tipos penais: em casos extremos nos “crimes contra a vida” (induzimento ao suicídio – art. 122 do Código Penal); e em casos mais comuns nos “crimes contra a honra” (calúnia, art. 138, difamação, art. 139 e injúria, art. 140 do Código Penal); e “crimes contra a liberdade” (constrangimento ilegal, art. 146 do Código Penal).

Cabe ainda salientar que mesmo incorrendo o agressor nos tipos penais acima citados a competência para processar e julgar pedidos de indenização por dano moral decorrente de imputação caluniosa é da Justiça do Trabalho, conforme é possível depreender da seguinte ementa de acórdão:

---

<sup>32</sup> *In*: NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 128.

<sup>33</sup> *Idem. Ibidem.* p. 129.

**Processual civil. Conflito negativo de competência. Justiça comum e laboral. Indenização por dano moral e material. Imputação caluniosa.** Empregado de empresa terceirizada caluniado por diretoria da companhia tomadora de serviços. Relação de trabalho. Existência. EC n. 45/04. **Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de indenização por danos decorrentes de imputação caluniosa**, mesmo que se trate de vítima que trabalhe por meio de empresa terceirizadora de serviços e que a calúnia tenha partido da companhia tomadora dos serviços, eis que caracterizada a relação de trabalho (...) <sup>34</sup> (*grifo nosso*)

Frise-se que é necessário que os trabalhadores tenham consciência acerca dessa problemática, para que possam reunir o maior número de provas ou evidências que permitam a comprovação da conduta ilícita praticada pelo agressor, para que o mesmo possa ser enquadrado em algum dos tipos penais citados e receba a punição devida.

### 2.3.2 Administrativa

Em se tratando da responsabilidade administrativa o que se verifica atualmente no Brasil é que a prática de assédio moral tem sido definida e pormenorizada apenas em relação ao serviço público, através de diversas leis estaduais e municipais<sup>35</sup>.

No âmbito da Administração Pública é possível citar a Lei nº. 8.112/90<sup>36</sup>, que rege o regime jurídico dos servidores públicos federais, prevendo punição para quem comete assédio moral, conforme é possível depreender do seu art. 117:

Art. 117 – Ao servidor é proibido:

[...]

V – promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição.

É possível observar que o artigo não fala expressamente em conduta que caracterize assédio moral, todavia, através de uma interpretação extensiva do artigo chega-se a tal entendimento.

Feita a análise extensiva do artigo 117 e aplicada ao caso concreto, pode o agressor receber sanções como advertência ou até mesmo suspensão, sem

<sup>34</sup> STJ, 2ª T., Conflito de Competência 71604/RJ, Rel. Min. Nancy Andrighi, *DJ*, 5-3-2008.

<sup>35</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 128.

<sup>36</sup> BRASIL. **Lei n. 8.112/90**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/> Acesso em 19 jun. 2011.

remuneração, nos casos de reincidência na prática punida com advertência, conforme nos mostra os artigos 129 e 130 da Lei nº. 8.112/90<sup>37</sup>:

Art. 129 – A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 130 – A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

Diversos projetos de lei tentaram alterar, sem sucesso, pois atualmente todos encontram-se arquivados, a redação da Lei nº. 8.112/90 para que fosse regulamentada a prática do assédio e que fossem previstas penalidades para os servidores públicos da União que incorressem na prática do assédio moral. A exemplo<sup>38</sup>:

- Projeto de Lei nº. 4.591/01, proposto pela então Deputada Rita Camata (PMDB-ES), visava a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados;
- Projeto de Lei nº. 5.972/01, proposto pelo então Deputado Inácio Arruda (PC do B-CE), que também visava alterar a Lei nº. 8.112/90 para regulamentar o assédio moral no serviço público federal;
- Projetos de Lei nº. 6 e 1.610 de 2003, apresentados respectivamente pelos então Deputados Lara Bernardi (PT-SP) e Rogério Silva (PPS-MT), ambos objetivaram a alteração da Lei nº. 8.112/90 para que fosse regulamentado o assédio moral no âmbito no funcionalismo público federal.

No tocante às legislações estaduais é possível afirmar que as mesmas encontram-se em constante evolução, pois já é possível visualizar leis aprovadas, e alguns projetos de lei ainda em andamento, vejamos alguns exemplos de leis aprovadas, em ordem cronológica:

---

<sup>37</sup> BRASIL. Lei n. 8.112/90. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/> Acesso em 19 jun. 2011.

<sup>38</sup> *In*: NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 13.

- Lei nº. 3.921, de 23 de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro, veda o assédio moral provocado por parte de superior hierárquico, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público<sup>39</sup>.
- Lei Complementar nº. 63, de 9 de setembro de 2004, do Estado da Paraíba. Cabe ressaltar que tal lei trouxe inovação ao conceituar o assédio moral logo em seu 1º artigo e em seu artigo 3º a regra através da qual o procedimento administrativo que visa apurar a eventual prática de assédio moral poderá ser instaurado tanto pela vítima quanto por qualquer autoridade que tenha conhecimento da prática da infração funcional<sup>40</sup>.
- Lei nº. 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, do Estado de São Paulo. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas<sup>41</sup>;
- Lei Complementar nº. 12.561, de 12 de julho de 2006, do Estado do Rio Grande do Sul, dispõe sobre o assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul<sup>42</sup>;

Não obstante as leis já aprovadas, atualmente existem alguns projetos de lei que versam acerca do assédio moral em diversos Estados, tais como<sup>43</sup>:

- Projeto de Lei nº. 12.819/2002, da Assembléia Legislativa da Bahia, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica e dá outras providências;
- Projeto de Lei nº. 128/2002, da Assembléia Legislativa do Espírito Santo, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica e dá outras providências;
- Projeto de Lei na Assembléia Legislativa do Ceará, de 2003, dispõe acerca do assédio moral no âmbito da administração pública do Ceará;
- Projeto de Lei na Assembléia Legislativa de Pernambuco, visa vedar prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual.

<sup>39</sup> In: NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 13.

<sup>40</sup> *Idem, Ibidem*. p. 11.

<sup>41</sup> São Paulo. **Lei n. 12.250/2006**. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/legislacao/norma.do?id=60848>. Acesso em: 18 jun. 2011.

<sup>42</sup> **Lei Complementar n. 12.561/2006**. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legis>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

<sup>43</sup> Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>>. Acesso em: 19 jun. 2011.

E finalmente, no âmbito municipal, já existem várias normas específicas que tratam do tema. Tais leis destinam-se aos servidores públicos municipais, em regra, nas dependências da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional. Elenco abaixo alguns exemplos, em ordem cronológica de aprovação<sup>44</sup>:

- Lei nº. 1.163, de 24 de abril de 2000: Iracemápolis –SP;
- Lei nº. 3.243, de 15 de maio de 2001: Cascavel – PR;
- Lei nº. 358, de 19 de julho de 2001: Guarulhos - SP;
- Lei nº. 1.078, de 5 de novembro de 2001: Sidrolândia – MS;
- Lei nº. 2.982, de 17 de novembro de 2001: Jaboticabal – SP;
- Lei nº. 2.120, de 20 de novembro de 2000: Ubatuba – SP;
- Lei nº. 13.288, de 10 de janeiro de 2002: São Paulo – SP;
- Lei nº. 189, de 23 de fevereiro de 2002: Natal – RN;
- Lei nº. 3.671, de 7 de junho de 2002: Americana – SP;
- Lei nº. 11.409, de 4 de novembro de 2002: Campinas – SP;
- Lei nº. 511, de 4 de abril de 2003: São Gabriel do Oeste – MS;
- Lei nº. 9.736, de 19 de fevereiro de 2003: Ribeirão Preto – SP;
- Lei nº. 2.377, de 4 de dezembro de 2003: Presidente Venceslau – SP;
- Lei Complementar nº. 498, de 19 de dezembro de 2003: Porto Alegre – RS;
- Lei nº. 8.629, de 3 de janeiro de 2004: Santo André – SP;
- Lei nº. 4.205, de 4 de maio de 2006: Catanduva – SP.

Através das leis e projetos de lei supramencionados, é possível concluir que os servidores públicos federais ainda carecem de específica proteção contra o assédio moral, ainda que já existam projetos de lei sobre a matéria.

---

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 6.

### 3. DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Resta evidente que o assédio moral deve ser enfrentado e punido de forma exemplar, visando não se tornar uma prática comum no ambiente laboral, pois a conduta do agressor além de atingir a dignidade do trabalhador, contamina, cedo ou tarde, todo o ambiente de trabalho.

As jurisprudências e posicionamentos doutrinários anteriormente apresentados mostram que a prática do assédio pode ser conhecida mesmo inexistindo previsão legal específica, o que nos mostra quão importante é a proteção à dignidade da pessoa humana, os direitos à honra e à imagem.

Nesse cenário é importante ressaltar que a prevenção ainda é a melhor vertente a ser buscada a fim de enfrentar tal prática, no entanto a Consolidação das Leis do Trabalho ainda não possui dispositivos característicos voltados à proteção preventiva de fenômenos como o assédio moral.

Todavia, é possível utilizar dos acordos e convenções Coletivas de Trabalho como ferramentas em busca da prevenção. Sônia Mascaro Nascimento preleciona acerca das convenções coletivas:

[...] as convenções coletivas de trabalho são dotadas de “efeito normativo e obrigacional sobre as entidades signatárias quanto aos direitos e deveres que nessa qualidade fixarem entre si”, de modo que regras a respeito de medidas preventivas contra o assédio moral previstas em negociação coletiva de trabalho seriam de grande eficácia e segurança jurídica aos empregados, e até aos empregadores, que demonstrarão iniciativa de combate a esse mal<sup>45</sup>.

Melhor exemplo a respeito da utilização de normas com este caráter normativo temos na empresa multinacional Volkswagen na Alemanha, que desde 1996 adota regras que proíbem, por exemplo, a disseminação de boatos. Regras como essas tiveram boa aceitação, inclusive no escalão mais alto da empresa, em que pese a diminuição de 1% (um por cento) no absenteísmo, que significou uma poupança de 50 milhões de dólares por ano, desde então<sup>46</sup>.

Atividades de entretenimento e relaxamento durante a jornada laboral também são medidas eficazes na prevenção da nefasta prática do assédio nas empresas, já que nesses momentos os trabalhadores têm a oportunidade de interação não só

---

<sup>45</sup> Ob. Cit., p. 114.

<sup>46</sup> SCHMIDT, 2001 *apud* NASCIMENTO, 2009. p. 114.

com outros empregados do mesmo nível hierárquico que o seu, mas também com integrantes de cargos mais elevados, que normalmente não se encontram tão acessíveis.

Apesar de tais medidas serem simples e de custo reduzido, geram resultados expressivos, pois à medida que os trabalhadores têm sua auto-estima e autoconfiança elevadas, a qualidade de vida também se eleva e os resultados podem ser visto dentro do ambiente de trabalho, pois o trabalhador responde a atenção e cuidados dispensados a ele, com uma maior produtividade e qualidade no labor realizado.

Outra técnica bastante eficaz e também de baixo custo, que pode se mostrar como importante instrumento na prevenção do assédio no ambiente laboral é a Avaliação 360 graus, surgida nos Estados Unidos na década de 70 essa técnica aprimora a comunicação entre os envolvidos na relação de trabalho dentro de uma empresa à medida que todos são avaliados entre si, não existindo diferenciação entre superiores e inferiores hierarquicamente falando. É primordial que em tal prática o sigilo e a confidencialidade das opiniões expostas sejam garantidos, para que não haja receio entre os participantes do método em se manifestar.

Cabe salientar que essa técnica deve ser aplicada não apenas no sentido horizontal e vertical descendente, mas também e fundamentalmente no sentido vertical ascendente, dessa forma serão avaliados, empregados e empregadores, que respondem a questionários de avaliação de conduta em diversos níveis empresariais, tais como: se valoriza opiniões divergentes, se existe a preocupação em motivar e orientar, se existe coerência entre suas falas e suas ações, dentre diversas outras perguntas que podem ser criadas a fim de avaliar de forma clara todos os envolvidos<sup>47</sup>.

Com as respostas aos questionamentos é possível ao departamento de recursos humanos intervir, caso seja necessário, nos casos em que se apresente flagrante a existência de agressões que firam a dignidade da pessoa humana, podendo o agressor ser repreendido e conscientizado acerca da gravidade de sua conduta.

---

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

Tão eficaz quanto às outras modalidades preventivas acima mencionadas tem-se as ouvidorias, comumente instaladas dentro da própria empresa, que são responsáveis por receber queixas e reclamações dos empregados acerca de temas diversos onde também é garantido anonimato da identidade e sigilo das denúncias feitas. Por ser um órgão localizado, geralmente, nas dependências da empresa, o acesso deve ser garantido não somente de forma pessoal, mas também através de contato telefônico, correio eletrônico ou outro meio que possibilite mais segurança para realizar a denúncia.

A ouvidoria deve ser composta preferencialmente, por uma equipe multidisciplinar na qual constem psicólogos, assistentes sociais e outros profissionais que possam atuar na recuperação daquelas pessoas que já tiveram sua dignidade abalada e se encontram fragilizadas pela situação.

Em termos de legislação, já é possível encontrar ao redor do mundo países que se preocuparam em dispor em seus ordenamentos jurídicos medidas que previssessem a obrigação de se prevenir o assédio moral. França, Chile, Itália e Noruega são bons exemplos de países que responsabilizam o empregador pela ocorrência de agressões que atentem contra a dignidade do trabalhador dentro do ambiente laboral, por ser obrigação da empresa prevenir para que o mesmo não ocorra<sup>48</sup>.

Por fim, mas longe de ser menos importante, tem-se a atuação dos sindicatos na luta contra o terror psicológico no trabalho<sup>49</sup>, através do lançamento de campanhas, que contam com a elaboração de cartilhas, algumas com ilustrações de situações que costumam ocorrer no cotidiano de quem sofre as agressões, cartazes com frases de impacto e palestras. Toda essa atuação é dotada de muita publicidade para que a mensagem sobre o perigo do assédio moral atinja o maior número de pessoas possível, trabalhadoras ou não, já que as agressões ferem não somente a dignidade do trabalhador, mas antes de tudo, a dignidade da pessoa humana.

Os sindicatos dos bancários, sejam eles de bancos públicos ou privados, são os mais atuantes nesse sentido, é possível perceber tal afirmação com a

---

<sup>48</sup> *In*: NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 110.

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

quantidade de cartilhas<sup>50</sup> elaboradas por essas entidades espalhadas pelo Brasil, senão vejamos:

- Cartilha Saia do Isolamento, do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região - CUT;
- Cartilha Assédio moral é ilegal e imoral, do Sindicato dos Bancários de Pernambuco;
- Cartilha Assédio Moral, da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa (FENAE);
- Cartilha Assédio moral: suas ocorrências e conseqüências, do Sindicato dos Bancários do Ceará;
- Cartilha Assédio moral no trabalho: violência psicológica contra quem trabalha, do Sindicato dos Bancários de Mato Grosso. Cuiabá: SEEB-MT

Outros sindicatos também elaboraram cartilhas visando alertar os trabalhadores acerca do assédio moral, o que nos mostra o quanto essas entidades tem se preocupado com essa prática nefasta que causa tanto mal a suas vítimas.

Resta cristalino, no entanto, que embora exista toda uma atuação por parte dos sindicatos, das ouvidorias e dos departamentos de recursos humanos para prevenir e coibir a prática do assédio, ela só será eficaz se os trabalhadores que tiveram sua dignidade ofendida com agressões constantes ou não, ou mesmo aquelas pessoas que presenciaram tais condutas, denunciarem, ainda que de forma anônima os assediadores, pois só assim é possível dar publicidade e trabalhar com base no caso concreto para punir os agressores e prevenir novas condutas.

---

<sup>50</sup> Disponível em:< <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique68>>. Acesso em: 19 jun. 2011.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do estudo feito ao longo deste trabalho observou-se que o assédio moral é um tema que vem sendo bastante discutido em nosso ordenamento jurídico, a julgar pelas jurisprudências citadas ao longo do presente trabalho, além da doutrina e dos artigos supramencionados.

Diante do atual cenário socioeconômico de globalização é possível verificar que tanto a dignidade da pessoa humana como a valorização do trabalhador tem sido ameaçadas, o que propicia a disseminação do assédio moral. E em face dessa flexibilização da economia, os trabalhadores temendo perder seus empregos submetem-se a situações constrangedoras e humilhantes advindas de seus empregadores, que vão se agravando até o pedido de demissão, por parte do funcionário.

Nesse sentido, buscou-se no decorrer desse trabalho monográfico, alertar os integrantes desta relação sobre as condutas que caracterizam o assédio moral, o quanto ele atenta contra a dignidade do trabalhador, quais as formas em que é possível encontrá-lo, já que é comum detectá-lo em três modalidades, quais sejam na forma vertical entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, na forma horizontal quando é praticado por sujeitos que se encontram no mesmo patamar de hierarquia e em uma forma mais rara que é a mista, onde os ataques vêm de diversos níveis hierárquicos.

No decorrer de seu desenvolvimento também buscou-se estabelecer as diferenças entre o que é assédio moral e o que não é, pois só assim é possível encaixar tais condutas em outros tipos que podem ser simplesmente uma forma mais severa de gerenciamento dentro de uma empresa.

Depreende-se do trabalho exposto que assédio moral se configura através de práticas reiteradas, ainda que uma única conduta também possa configurar o tipo descrito, de atitudes humilhantes e abusivas que visam degradar e desestabilizar psicologicamente a vítima de seus ataques, ferindo sobremaneira a dignidade do trabalhador, antes, porém, da pessoa humana.

Evidenciou-se que os prejuízos advindos de tal prática são relevantes inclusive na esfera econômica, pois cada vez mais os Tribunais tem decidido pelo direito de recebimento à indenização da vítima que sofre o assédio moral, gerando para as empresas grande perda financeira com tais decisões e gastos elevados

também devido a grande rotatividade da mão de obra, já que além do pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado assediado e indenização pelos danos sofridos, tem-se que arcar com os custos de novas contratações, sendo necessárias muitas vezes treinamento e readaptação dos novos funcionários, reduzindo, ainda que temporariamente a qualidade e a produtividade dos serviços.

Ao longo do presente estudo foi possível perceber que o assédio moral gera consequências nas esferas trabalhista, penal e também administrativa, em que pese a afronta a diversos bens jurídicos tutelados constitucionalmente, como a dignidade da pessoa humana e ainda a honra, imagem e moral do trabalhador. Todavia, nos casos de indenização decorrente de assédio moral, ainda que tenham natureza civil, são processados e julgados pela Justiça do Trabalho, sendo facultado ao juiz, em decorrência do sistema adotado no Brasil, que é o aberto, valorar o *quantum* indenizatório que pode eventualmente compensar a dor e o mal sofridos.

Não obstante a quantidade de julgados favoráveis ao dever de indenizar as vítimas de assédio moral, o Brasil ainda carece de legislação específica acerca do tema, mas busca paulatinamente a mudança desse quadro, que pode ser percebido quando da análise da quantidade de projetos de lei, seja no âmbito federal, estadual ou municipal, este último inclusive já conta com uma quantidade considerável de leis aprovadas e em vigor que visam proteger os funcionários públicos que se encontrem dentro de sua esfera.

Cabe ressaltar que as medidas preventivas contra o assédio moral também foram tratadas no presente estudo, com a finalidade de buscar melhores condições de trabalho para os empregados, devendo, se possível, partir deles as denúncias de quem são seus agressores.

Por fim, a Constituição traz em seu texto que a dignidade da pessoa humana é princípio fundante de seu Estado Democrático de Direito e que ninguém será submetido a tratamento desumano e degradante, nesse sentido não é admissível que no ambiente de trabalho sejam permitidas práticas que atinjam um bem tão valioso e protegido constitucionalmente.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luís Sousa. **Assédio Moral: o direito a indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1. ed. 2005. 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006.

\_\_\_\_\_. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995**. CLT. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa** – 7ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 1 ed. São Paulo: Bookseller, 2004.

MOURA, Mauro de. Especialista em medicina do trabalho. Disponível em: <<http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista.asp>>. Acesso em: 16 jun. 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 18 jun. 2011.

\_\_\_\_\_. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 19 ed. São Paulo: Saraiva. 1991.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil. Responsabilidade Civil**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

[www.al.sp.gov.br](http://www.al.sp.gov.br)

[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

[www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia)

[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

[www.trt4.gov.br](http://www.trt4.gov.br)

[www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)