

# ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

Patrícia Gonçalves Dias Ferreira<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente artigo discorre sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e suas conseqüências. Para tanto buscou-se um conceito jurídico do tema. Apresentou-se as diferenças com assédio sexual e por fim suas conseqüências jurídicas, tanto a vítima como para o agressor.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Assédio Sexual. Dano Moral. Dano Material.

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho versa sobre o assédio moral no ambiente do trabalho, ressaltando que este não ocorre somente nessas relações, infelizmente tem ocorrido nas famílias, locais de lazer, na escola etc. Configura-se quando, o indivíduo tem sua dignidade abalada, através da contínua e repetitiva depreciação de sua auto-estima.

É um tema muito relevante, uma vez que, aflige a muitos trabalhadores indistintamente. As causas do desenvolvimento do assédio são várias: por parte do superior hierárquico pode ser simplesmente para demonstrar seu poder sobre os demais subordinados, inveja, inimizades pessoais, competitividade exacerbada, o medo de perder o emprego ou cargo para colegas mais capazes.

O fato é que o assédio moral configura uma das mais perversas formas de depreciação da auto-estima da vítima, pois esta tem uma relação de dependência econômica com o ofensor, o que é comprovado através das ações impetradas na Justiça do Trabalho, onde se constata que o empregado só reclama quando não mais possui vínculo com o estabelecimento onde fora assediado.

A abordagem deste tema é importante tanto para o empregado como o empregador. Para o empregado é relevante ter conhecimento do que vem a ser o assédio moral, suas conseqüências, se for uma vítima, quais os caminhos que deverá ser percorrido, quais as provas necessárias para propor uma ação na Justiça

---

<sup>1</sup> Discente do 6º termo do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. patricia\_goncalves@unitoledo.br.

do Trabalho. Por outro lado, para o empregador para que fique atento ao que ocorre com seus funcionários em sua empresa, ser aberto ao dialogo, dispensar tempo e dinheiro em palestra sobre este tema, com o intuito de evitar que o assédio se concretize no ambiente de trabalho.

## **2. UM CONCEITO PARA ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral trata-se de um terrorismo psicológico, decorrente do abuso de direito, é um mal tão antigo quanto o trabalho e tem sido destacado pela Medicina do Trabalho, veiculado na imprensa, merecendo também a atenção dos juristas.

Para sua caracterização é imprescindível a prática reiterada, com certa freqüência e duração de qualquer conduta abusiva como palavras, gestos, comportamentos ou atitudes por parte de um superior hierárquico, gerente ou dos colegas de trabalho, que culmina no abalo da auto-estima do empregado e, quando não compelido pode trazer inúmeras conseqüências para a vida do trabalhador.

Quando uma pessoa quer agredir outra, costuma utilizar-se da violência psicológica, por ser de difícil caracterização comparando-a com a violência física. Na maioria dos casos a vítima desconhece as medidas que podem ser tomadas, além do medo de tomar qualquer atitude que possa prejudicá-la, gerando o silêncio por parte do assediado, pelo temor de perder seu emprego.

Na maior parte das ações impetradas na Justiça do Trabalho o empregado não trabalha mais na empresa, buscando a reparação somente após romper seu vínculo com o ofensor, ou seja, quando cessa sua dependência econômica para com aquele e, as testemunhas de igual forma se calam por medo, não tendo a consciência que de amanhã a vítima do assédio poderá ser ela, utilizando a máxima “não reclame porque, ao menos, você tem trabalho”, e assim muitos se submetem as situações humilhantes até ficarem doentes ou perderem o emprego.

Não há legislação federal regulamentando o assédio moral, atualmente existem vários projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Existem leis municipais dispendo a respeito do assédio moral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, em várias Cidades brasileiras, como por exemplo, a Lei Municipal n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da cidade de São Paulo, que conceitua assédio moral, da seguinte forma:

**Artigo 1º § único** - *"Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços".*

É admitido também o assédio pela comunicação não-verbal, como suspiros, olhares de despezos, silêncio, erguer ombros; ou ainda fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, todas estas ações com o intuito de depreciar, golpear a auto-estima do empregado.

Existem vários tipos de assédio moral:

O assédio moral pode ser horizontal, vertical ascendente, vertical descendente e misto.

O vertical descendente pressupõe uma relação de autoridade, sendo o mais comum, perpetrado pelo superior hierárquico com o predomínio do desmando, da competitividade e da instauração do medo pelo superior em relação ao subordinado.

Assédio moral vertical ascendente são atitudes agressivas feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao assediado. Neste a vítima é aquele que está em posição superior aos agentes, que não se adaptam ao estilo e método de trabalho. Na maioria das vezes os agressores atuam em grupos,

geralmente contra o recém contratado, o que leva a crer que há certo interesse daquele que lidera o grupo em assumir o posto da vítima.

O horizontal é o que se instaura em pessoas de mesma hierarquia, podendo ocorrer quando existir uma rivalidade entre dois colegas, diante de uma possível promoção, um dos colegas passa a assediá-lo buscando desestabilizar seu “concorrente”, ou também tem como característica básica a pressão para produzir com qualidade e baixo custo.

Por sua vez o assédio moral misto configura-se pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais concomitantes, onde o assediado é atingido por “todos os lados”. É a união dos colegas de trabalho e a chefia, num movimento de cumplicidade grupal como objetivo de excluir o funcionário tido como diferente ou que não compactue e discorde da ideologia do grupo.

## **2.1 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL**

O Assédio sexual, inserido no Código Penal pela Lei 10.224/2001, está conceituado no código penal da seguinte forma:

Art. 216-A – Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Para a configuração do assédio sexual, o superior hierárquico constrange a vítima com o intuito de obter favor sexual, através de palavras, gestos etc. É importante saber se houve opção ou não para o subordinado, se houve será assédio, se não houve será estupro. O constrangimento consiste em propostas sexuais indesejadas, atingindo a vítima em razão do temor de ser prejudicada em seu trabalho.

No assédio moral, os constrangimentos ocorrem de forma gradativa, minando sua auto-estima, com o objetivo de desestabilizar a vítima. Tais condutas

são sutis, às vezes até em tom de brincadeira, em alguns casos quase imperceptíveis pelos colegas de trabalho; no assédio sexual as condutas são mais diretas, sendo facilmente percebidos pelos que estão a sua volta. Por fim no assédio moral o objetivo principal seria “tirar a vítima da jogada”, forçar uma demissão, ou ainda longos períodos de atestado médico. No assédio sexual o objetivo final é usar a sua posição de superior hierárquico e conseqüentemente o temor da vítima de ser prejudicada em seu trabalho, com a finalidade de obter o favorecimento sexual.

Tanto o assédio moral, como o sexual é de difícil identificação, o que dificulta a punição do assediador. Quem assedia moral ou sexualmente, geralmente não o faz na frente de outras pessoas, por esta razão dificilmente aparecem testemunhas e, quando existem, não se manifestam por temer represálias. O assédio moral pode ter um fundo sexual, por exemplo pela rejeição da vítima em ceder, passando o assediador a perseguir, humilhar, transformando-se na vingança do agressor rejeitado.

## **2.2. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL**

Dano material é aquele perceptível pelos sentidos, é aquela lesão que causa uma diminuição patrimonial, a indenização por dano material tem o condão de restabelecer as coisas ao estado anterior, é uma lesão concreta ao patrimônio da vítima e, este deve ser reparado. Para que ocorra a reparação a este dano sofrido é imprescindível à demonstração do nexo de causalidade entre a conduta do terceiro e o prejuízo patrimonial suportado. É necessário também, a demonstração da extensão do dano material e o valor da indenização, que deve ser precisa, para que a situação patrimonial seja restabelecida.

Em contrário *sensu*, a indenização por danos morais, busca aliviar a dor indevida, uma vez que a indenização por danos morais, por mais onerosa que

seja não conseguirá apagar as ofensas, humilhações, que causaram distúrbios na vida do ofendido.

Na ação de indenização por assédio moral é preciso que estejam caracterizados problemas psicológicos originados no ambiente de trabalho. No dano moral, a pessoa lesada deve provar apenas o fato em si, a prova do dano moral está no próprio fato, não se exige que o lesado comprove o prejuízo sofrido.

Nos Estados Unidos as indenizações são calculadas com valor punitivo, as empresas podem ser obrigadas a pagar quantias milionárias como prevenção contra a reincidência. Em geral, no Brasil, as indenizações por assédio moral, fixadas pela primeira instância são altas. Mas costumam cair para o máximo R\$ 50 mil no Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque, segundo a Ministra Maria Cristina Peduzzi, o Judiciário tem a preocupação de punir o agressor sem estimular uma “indústria da indenização”.

A indenização por danos morais tem a finalidade de evitar que o ofensor continue a mutilar as pessoas a sua volta com suas humilhações, e para que este objetivo seja alcançado é imprescindível que os valores das indenizações sejam fixados de forma proporcional a situação financeira da empresa, e não como um valor irrisório, deve-se buscar um equilíbrio.

A melhor solução que temos para o assédio moral tanto para o agressor como a vítima é a prevenção, se a empresa investir em palestras, consultorias, conversando sobre o assunto com seus empregados, buscando um ambiente de trabalho saudável, com toda certeza o custo para a empresa será muito menor do que indenizações. Por outro lado para os trabalhadores a prevenção trará conseqüências incontáveis, uma vez que para este, as conseqüências com depressão, distúrbios psicológicos dificilmente serão totalmente apagados. A prevenção ao problema deveria ser o mais importante.

### 3. CONCLUSÃO

Conclui-se que, o assédio moral ocorre quando o empregado é submetido a humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho pelo seu superior hierárquico, colegas, ou ainda por algum membro de sua família, locais de lazer, de forma repetitiva, provocando na vítima na grande maioria dos casos, uma desestruturação psicológica.

Diferencia-se do assédio sexual, pois neste não se busca obter um “favor sexual”, para, por exemplo, conseguir a promoção na empresa, mesmo demonstrando ser extremamente competente. No assédio moral o ofensor busca tirar a vítima dos trilhos, abalando sua auto-estima, a ponto do trabalhador não mais acreditar em sua capacidade e começar a se auto-mutilar, acreditando em tudo aquilo que é dito com frequência, podendo ocasionar dores pelo corpo, distúrbios do sono, palpitações e tremores, stress, depressão, e alguns pensam até em suicídio. É considerado por muitos psicólogos um massacre silencioso.

O assediado pode e deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando a indenização relativa ao dano moral. A melhor maneira é tentar não se apegar ao emprego e pensar em sua saúde, não permitindo que as situações vexatórias permaneçam, porque a reboque vêm as humilhações e as conseqüências podem ser tão graves, que não há indenização que restitua a situação original. É muito importante para o empregado que ao decidir pleitear uma indenização na Justiça do Trabalho, tenham provas suficientes, ao falar com o chefe tentar levar alguém de sua confiança, ou outras medidas que julgar necessária.

Para evitarmos que o assédio moral cresça, é essencial a prevenção deste mal invisível no ambiente de trabalho, as empresas devem adotar uma política onde não se deixe espaço para este tipo de ação, investir em palestras e consultorias que tratam do tema traz resultados significativos. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Código Penal (1942). **Decreto Lei nº 2.848**. Brasília: Senado, 7 de dezembro de 1948.

THOME, Florêncio Candy. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2008 – São Paulo. LTr – pág. 29 – 55 – 112.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. 2006 – Belo Horizonte. Leeditathi editora jurídica, pág. 15 a 21.

ÉPOCA, Revista. **Assédio moral – como entender e evitar o terror psicológico no ambiente de trabalho**. 2008 – Editora globo, pág 82

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 2006. São Paulo. LTr.

BANCARIOS, Sindicatos dos. **Assedio moral: Suas Ocorrencias e Consequencias**. 2004 – CUT CNB-FETEC/NE

SILVA, Fernanda Albini da. **Assédio moral: evolução, desenvolvimento e prevenção**. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1590/As-legislacoes-aplicaveis-ao-assedio-moral>.

MORETTI, Ivan Cesar. **A Indenizacao por Danos Morais no STJ**. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3383>