

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA - UNICURITIBA  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA**

**THOMIRES ELIZABETH PAULIV BADARÓ DE LIMA**

**ASSÉDIO MORAL, A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS LIMITES DO  
PODER DO EMPREGADOR: AS CONSEQUÊNCIAS NA PERSONALIDADE DO  
ASSEDIADO E A NECESSÁRIA ÉTICA PREVENTIVA NA ATIVIDADE  
EMPRESARIAL LABORAL**

**CURITIBA  
2017**

**THOMIRES ELIZABETH PAULIV BADARÓ DE LIMA**

**ASSÉDIO MORAL, A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS LIMITES DO  
PODER DO EMPREGADOR: AS CONSEQUÊNCIAS NA PERSONALIDADE DO  
ASSEDIADO E A NECESSÁRIA ÉTICA PREVENTIVA NA ATIVIDADE  
EMPRESARIAL LABORAL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à  
obtenção do título de mestre em Direito  
Empresarial e Cidadania – Inclusão e  
Sustentabilidade, do Centro Universitário Curitiba

Orientadora Profa. Dra. Sandra Mara Maciel de  
Lima

Co-orientador Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther

**CURITIBA  
2017**

**THOMIRES ELIZABETH PAULIV BADARÓ DE LIMA**

**ASSÉDIO MORAL, A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS LIMITES  
DO PODER DO EMPREGADOR: AS CONSEQUÊNCIAS NA PERSONALIDADE  
DO ASSEDIADO E A NECESSÁRIA ÉTICA PREVENTIVA NA ATIVIDADE  
EMPRESARIAL LABORAL**

**Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de mestre  
em Direito Empresarial e Cidadania, do Centro Universitário Curitiba, objeto de  
avaliação pela banca examinadora composta pelos seguintes membros**

**Presidente: Profa. Dra. Sandra Mara Maciel de Lima**

**Membro Interno: Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther**

**Membro Externo: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore**

**Curitiba, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.**

## RESUMO

O Direito do Trabalho é vivo e por isso tem que ser constantemente estudado diante das mudanças sociais jurídicas advindas no mundo empresarial. O capital, objeto de busca no mercado de trabalho, jamais poderá prevalecer em face do ser humano, merecendo proteção constitucional, diante do fundamento da dignidade da pessoa humana. Os direitos da personalidade são inerentes ao ser humano, razão pela qual há igualmente proteção legal. O assédio moral cometido no ambiente de trabalho viola os direitos da personalidade de seu trabalhador merecendo a tutela jurisdicional, diante das consequências advindas desse ato tão nefasto na vida pessoal e profissional. Em razão desses atos que denigrem o lado moral do trabalhador clama-se por um estudo da ética profissional no meio ambiente laboral e o resgate de valores e do respeito para com o próximo. Com o que o presente trabalho tem por objetivo geral pesquisar os conceitos, características e elementos do assédio moral praticados no meio ambiente laboral, com foco na questão dos limites do poder do empregador no mundo empresarial e da tutela jurídica da dignidade do trabalhador cidadão. Tem como objetivos específicos estudar as consequências do assédio moral na personalidade do trabalhador, seja no tocante a sua saúde, a vida econômica e social, adentrando na questão da ética profissional, com a proposta de adoção de um código de conduta empresarial. Que o empregado independentemente de estar em sua casa ou no seu ambiente de trabalho é um sujeito de direito e não um mero objeto, não podendo o empregador, no uso de seu poder de direção descrito no artigo 2º. da CLT, atingir a imagem, honra, intimidade e vida privada do empregado, núcleo intangível de proteção de qualquer ser humano. O método de pesquisa realizado foi o bibliográfico e documental, que se concretiza na análise de obras, monografias, revistas especializadas, filme, livros doutrinários e artigos científicos que tratam do assunto.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Limites do Poder do Empregador; Poder de Direção; Dignidade da Pessoa Humana; Direito da Personalidade; Meio Ambiente Laboral; Consequências; Ética Profissional; Prevenção.

## **ABSTRACT**

*Labor Law is alive and therefore has to be constantly studied in the face of legal social changes in the business world. The capital, object of search in the labor market, can never prevail in the face of the human being, deserving constitutional protection, before the foundation of the dignity of the human person. The rights of the personality are inherent to the human being, which is why there is also legal protection. The harassment committed in the work environment violates the rights of the personality of its worker deserving the judicial protection, in the face of the consequences of this act so harmful in personal and professional life. In the reason of these acts that denigrate the moral side of the worker is called for a study of professional ethics in the workplace environment and the rescue of values and respect for others. The purpose of this study is to investigate the concepts, characteristics and elements of moral harassment practiced in the labor environment, focusing on the issue of the limits of employer power in the business world and the legal protection of the dignity of the citizen worker. It has as specific objectives to study the consequences of moral harassment in the personality of the worker, be it regarding their health, economic and social life, entering into the question of professional ethics, with the proposal of adoption of a code of business conduct. That the employee, regardless of being at home or in his work environment, is a legal subject and not a mere object, and the employer, in the use of his power of direction described in article 2. of the CLT, can not achieve the image, honor, Intimacy and private life of the employee, intangible nucleus of protection of any human being. The research method was the bibliographical and documentary, which is concretized in the analysis of works, monographs, specialized magazines, film, doctrinal books and scientific articles that deal with the subject.*

**Keywords:** *Moral Harassment; Limits of Employer Power; Power of Direction; Dignity of human person; Right of Personality; Labor Environment; Consequences; Professional ethics; Prevention.*

## DEDICATÓRIA

Ao meu marido Fabricio, que patrocinou o meu sonho de ser mestre, cuidando da minha filha, incentivando na escrita, no estudo constante, comprando chocolates e ainda me elogiando em que pese os quilos adquiridos durante o mestrado, enfim sempre fazendo a minha vontade e procurando me motivar nos momentos mais difíceis fica o meu eterno muito obrigada.

À minha filha Thamara, que mesmo sendo criança, compreendeu com maestria a ausência de sua mãe em muitos momentos de sua vida, não incomodando, baixando o som da televisão, sorrindo, me abraçando. Minha filha muito obrigada por tudo, você é a minha fonte de inspiração, para você dedico a minha vida.

Aos meus familiares, minha mãe Sofia, meu pai Gelson, meus irmãos Thafner, Theofner e Theógenes, que sempre desde o meu desenvolvimento estudantil em Ribeirão do Pinhal, no interior do Paraná, acompanharam e incentivaram os meus estudos. Também a minha sogra Ivete e meu sogro Paulo, que acompanharam esse momento, em especial quando ficava trancada no quarto de sua casa na praia lendo e escrevendo, procurando na medida do possível facilitar a minha vida acadêmica nesses dias de estudos nos feriados e nas férias.

Não sou nada sem minha família e essa dissertação é dedicada a vocês.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos os professores do programa desse mestrado em Direito Empresarial e Cidadania que desde o primeiro dia em que frequentei as aulas colaboraram para uma mudança acadêmica em minha vida, quer de forma direta ou indireta, fazendo parte da minha jornada e da construção da presente dissertação.

Aos professores das disciplinas formativas: Daniel Ferreira, Sandro Mansur Gibran, José Edmilson de Souza Lima, Sandra Mara Maciel de Lima e Mateus Eduardo Siqueira Nunes Bertoncini. Daniel Ferreira muito obrigada pelo alerta da mudança na vida acarretada pelo mestrado, de construção e reconstrução do pensamento, não havendo só elogios mas também críticas, vivenciando em sala de aula as dificuldades intelectuais que são vitais para o nosso crescimento pessoal, profissional e acadêmico. Sandro Mansur obrigada pelo enriquecimento dos conteúdos da disciplina que trazia em cada aula, tornando o conhecimento prazeroso e aconselhando a escrita de cada artigo como se fosse uma parte da dissertação, foi o que eu fiz. Sandra Lima e José Edmilson Lima agradeço pelas riquíssimas contribuições metodológicas e epistemológicas em minha vida que até então não era de muita aplicabilidade, sendo um marco acadêmico em minha vida. Ainda não posso deixar de agradecer ao professor Mateus Bertoncini que com o seu jeito educado e disciplinado a cada aula exigia o fichamento de um novo livro e debate, trazendo muito conteúdo inovador em sala de aula, fazendo sairmos da zona de conforto, inovando nas obras indo muito além do conhecimento jurídico.

Aos professores das disciplinas obrigatórias: Eduardo Milléo Barcat, Clayton Reis e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr. Eduardo Barcat muito obrigado por ainda ter acrescentado mais metodologia na construção dos nossos artigos, trazendo uma visão mais técnica na análise de um texto que vai muito além do seu conteúdo, havendo toda uma metodologia francesa na sua escrita e criação, desde o título, delimitação do tema, problema, justificativa da pesquisa, enfim a estratégia de um plano de trabalho. Clayton Reis foi uma luz de conhecimento e humildade, sempre disposto a ajudar os seus alunos, diante do amor que sente em ser docente, trazendo reflexões, seminários, acrescentando conteúdo a cada aula, e o mais importante trazendo a questão humana que é vital para qualquer profissional. Viviane Séllos sempre muito prestativa, uma grande mulher e guerreira, pequena na

altura mas muito grande em conhecimento, agradeço de coração desde a primeira entrevista no mestrado sempre tão amável, vive o mestrado em todos os momentos da sua vida, penso que até em seu sonhos não desliga do compromisso assumido, parabéns pelo programa e pelas suas palavras como profissional e como pessoa em todos os contatos realizados, seja em sala de aula, seja no corredor sempre atenta e disposta a ajudar a todos.

Nas disciplinas facultativas tive a oportunidade única das aulas com os professores Demetrius Nichele Macei e Luiz Eduardo Gunther. Demetrius Macei desde o primeiro dia da aula me impressionou a sua história de vida e a dedicação com o Direito Tributário, conduziu brilhantemente na divisão de cada aula, cobrando os fichamentos, diálogos, debates com muita educação e ao mesmo tempo ponderando o rigor necessário ao crescimento empresarial tributário, muito obrigada por toda a gentileza e aprendizado.

Meu agradecimento especial ao “querido” professor Luiz Eduardo Gunther, não sei se posso chamá-lo assim, enfim não sei o que escrever para esse exemplo de homem, fonte da mais pura inspiração intelectual e pessoal, que cativa as pessoas em que circundam. Nos contatos em sala de aula demonstrou muita sapiência em todos os assuntos objeto de pesquisa dos mestrados, procurando ser uma ponte para cada um dos seus alunos, trazendo materiais direcionados a pesquisa e correlacionando com a disciplina sobre o meio ambiente de trabalho, algo simplesmente sensacional e admirável, enfim digno de todos os louvores.

Para você professor Luiz Eduardo Gunther é o meu agradecimento mais que especial, pessoa que terá a minha eterna gratidão na caminhada da presente dissertação.

Por fim o meu agradecimento aos mestrados que acompanharam ao meu lado essa jornada, desde as disciplinas formativas, obrigatórias as facultativas. Muito obrigada a Angela, Carlos, Elaine, Elisa, Fabiane, Flávio, Franceline, José Eduardo, Julberto, Magna, Marina, Paulo, Pedro, Priscila, Roque, Sandra, Sérgio e Verônica. Vocês fizeram parte dessa caminhada em todos os trabalhos, desde os seminários até (re)construção do pensamento através do mais digno debate acadêmico. Nunca vou esquecer de vocês.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>1 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E OS LIMITES DO PODER DO EMPREGADOR.....</b>	<b>13</b>
1.1 DEFINIÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO .....	13
1.1.1 Conceito de Assédio Moral Laboral .....	15
1.2 DISTINÇÃO ENTRE O QUE É E O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL .....	17
1.2.1 O que não é Assédio Moral .....	18
1.2.2 O que é ou Pode Ser Considerado Assédio Moral.....	22
1.3 OS PODERES DO EMPREGADOR .....	24
1.4 VISÃO CONSTITUCIONAL DOS LIMITES DO PODER DO EMPREGADOR ..	26
1.4.1 Hierarquia e o Assédio Moral.....	29
1.4.2 Algumas Características das Vítimas de Assédio Moral .....	32
<b>2 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE LABORAL E AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....</b>	<b>34</b>
2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	34
2.2 OS CONTEXTOS QUE PODEM FAVORECER O ASSÉDIO MORAL.....	36
2.3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE.....	39
2.4 A CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL.....	43
2.4.1 Das Consequências Sociais, Econômicas e sobre a Saúde .....	49
2.4.2 Outras Consequências Sociais e Econômicas.....	51
2.4.3 Demais Consequências sobre a Saúde .....	52
<b>3 FONTES DO DIREITO E CASUÍSTICAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>57</b>
3.1 ASSÉDIO MORAL E A CLT: MOTIVO DE FALTA GRAVE E RESCISÃO INDIRETA.....	62
3.2 CASUÍSTICAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL: JURISPRUDÊNCIA .....	64
3.3 FILMOGRAFIA: O ASSÉDIO MORAL NO FILME TERRA FRIA.....	66
3.4 CASUÍSTICA SOBRE O ASSÉDIO MORAL: VIVÊNCIA FABRIL .....	71
3.4.1 Vivência Fabril: o Desenraizamento e o Sofrimento Psicossocial .....	71
3.4.2 Introdução: Simone Weil e a Análise do Desenraizamento Operário .....	71

3.4.3 Metodologia de Pesquisa.....	72
3.4.4 As Memórias do Ingresso no Trabalho Fabril.....	73
3.4.5 As Memórias da Atividade Fabril .....	74
3.4.6 As Perspectivas de Futuro Abertas pela Condição Operária .....	76
3.4.7 Conclusões: a Atualidade do Desenraizamento Operário e suas Relações com a Reestruturação Produtiva.....	77
<b>4 A ÉTICA EMPRESARIAL E OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL: A BUSCA DE UMA ATUAÇÃO PREVENTIVA DA ATIVIDADE EMPRESARIAL .....</b>	<b>79</b>
4.1 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....	79
4.2 A ÉTICA EMPRESARIAL E PROFISSIONAL .....	82
4.3 A ÉTICA E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL.....	87
4.4 O ASSÉDIO MORAL E A IMPORTÂNCIA DE SUA PREVENÇÃO NA ATIVIDADE EMPRESARIAL PARA TUTELA CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR .....	93
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>99</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>102</b>

## INTRODUÇÃO

O assédio moral, violação clássica da dignidade da pessoa humana no ambiente do trabalho, diante do abuso cometido pelo empregador, no uso imoderado de seu "poder", deve ser veemente combatido pelo direito do trabalho, seja através da Consolidação das Leis Trabalhistas, seja através da sua roupagem constitucional fundamental aplicável, para que assim possa o direito do trabalho ser realmente efetivo e fazer a sua justiça social, diante das atrocidades advindas da busca incessante pelo capital.

O trabalho que ora se propõe é um assunto de largo interesse prático, devendo ser objeto de estudo no meio acadêmico, visando uma maior prevenção e/ou punição desses atos violadores da dignidade do trabalhador no meio ambiente laboral, visto que influencia o dia a dia forense dos operadores do direito do trabalho, chamando atenção diante das doenças e malefícios que estão sendo provocados na vida do empregado em face das abusividades cometidas pelos seus empregadores.

Antes de se adentrar no estudo propriamente dito do assédio moral no ambiente de trabalho é importante questionar: É possível matar uma pessoa ou causar um transtorno psicológico irreversível com palavras? O assédio moral provoca que tipo de dano na vida de uma pessoa? A adoção de um código de conduta é importante para evitar esses atos nefastos na dignidade do trabalhador?

Para responder essas e outras indagações o presente trabalho tem por objetivo geral pesquisar os conceitos, características e elementos do assédio moral praticados no meio ambiente laboral, com foco na questão dos limites do poder do empregador no mundo empresarial e da tutela jurídica da dignidade do trabalhador cidadão. E tem como objetivos específicos estudar as consequências do assédio moral na personalidade do trabalhador, seja no tocante a sua saúde, a vida econômica e social, adentrando na questão da ética profissional, com a proposta de adoção de um código de conduta empresarial.

O trabalho proposto se demonstra a vinculação com a linha de pesquisa "Atividade Empresarial e Constituição: inclusão e sustentabilidade", estando em consonância com a finalidade desse programa de mestrado, eis que foca o seu estudo, crítico e reflexivo, na atividade empresarial, pautada pelas diretrizes da pessoa humana e de sustentabilidade, especialmente no âmbito da Ética, Direito Constitucional e do Direito do Trabalho, havendo uma interdisciplinaridade desse

programa e principalmente do tema que ora se propõe à pesquisa, estando em sintonia com as disciplinas obrigatórias dessa Linha de Pesquisa II que são as seguintes: Direito e Relações de Trabalho e Inclusão Social; Tutela dos Direitos de Personalidade na Atividade Empresarial; e Ética Empresarial: sustentabilidade e direitos especiais.

Ora, a pesquisa sobre o assédio moral, é objeto de estudo nessas 3 (três) disciplinas obrigatórias, quer seja, é pesquisar sobre uma visão legal do direito do trabalho, perpassando sobre um olhar constitucional diante do direito social fundamental, adentrando na esfera dos direitos da personalidade e suas consequências, para que cumpra para com o dever maior de exercício de uma atividade empresarial pautada na ética profissional.

Diante dos objetivos gerais e específicos acima definidos consta-se que parte da problemática do estudo consiste em pesquisar os limites do poder do empregador e em que medida o assédio moral gera consequências na personalidade do trabalhador, se há legislação a fim de respaldar essa invasão na sua dignidade, quais fontes do direito são utilizadas pelo poder judiciário a fim de suprir eventual omissão de legislação específica sobre tal temática.

Ainda dentro desse contexto, outro problema específico da pesquisa que se desenvolverá e responderá ao final é tentar delinear em que medida o estudo da ética e a adoção de medida preventiva no âmbito empresarial é importante para se evitar atos de assédio moral no meio ambiente empresarial.

O assédio moral cometido no ambiente laboral pelos empregadores, prepostos, colegas de trabalhos, são atos abusivos e que denigrem os direitos de personalidade do empregado.

Atos que aparentemente parecem inofensivos se praticados de forma reiterada no meio ambiente de trabalho podem constituir assédio moral, diante da falta de respeito para com a dignidade de seus trabalhadores, sendo as empresas responsabilizadas para com essas condutas aviltantes e que maculam o lado ético de seus trabalhadores.

A busca por um comportamento ético no ambiente laboral nos dias de hoje é um tema de grande necessidade, com o que o seu resgate é uma questão de cidadania e de dignidade diante das atrocidades advindas com a prática do assédio moral no meio ambiente laboral.

O estudo da ética é muito antigo, remonta antes de Cristo, com registro desde Sócrates, Platão e Aristóteles, mas em que pese ser um assunto milenar muitas vezes são esquecidos em vários momentos da vida pessoal e/ou profissional.

Diante da prática desses atos tão aviltantes e que maculam o lado moral do trabalhador se clama por um resgate ao estudo da ética e da proposta da adoção de medida de prevenção por parte da empresa.

Sendo assim, o presente trabalho se desenvolverá por meio de pesquisa bibliográfica e documental, que se concretiza na análise de obras, monografias, revistas especializadas, filme, livros doutrinários e artigos científicos que tratam do assunto, que ainda utilizará o método lógico de organização dialético-dedutivo, pois se pretende teorizar do aspecto geral para o particular, realizando-se análise dialética à luz das hipóteses apresentadas nessa dissertação.

Portanto, a presente dissertação apresenta os conceitos sobre o assédio moral, seus elementos e características, principalmente no tocante ao meio ambiente laboral empresarial, poderes do empregador e seus limites. Na sequência irá apresentar a legislação aplicável a temática e discutir se há proteção da violação do direito da personalidade do trabalhador, trazendo alguns apontamentos e comentários com relação as consequências que podem advir da violação da dignidade desse trabalhador que são ocasionados com o assédio moral. Por fim, será dado enfoque a questão da prevenção, abordando a importância da ética profissional e empresarial.

## 1 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E OS LIMITES DO PODER DO EMPREGADOR

*Só os homens elevam os homens à dignidade humana;  
Só os homens excluem os homens à dignidade humana  
(GONÇALVES FILHO, Passagem para a Vida Joanisa,  
1995)*

Este capítulo apresenta a evolução histórica do assédio moral, mostrando o que pode ou não ser considerado como assédio, exemplificando tal situação, partindo do surgimento dessa problemática para que se possa na sequência apresentar os limites do poder do empregador, suas consequências na personalidade do trabalhador e o regate da prevenção no mundo laboral.

### 1.1 DEFINIÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

O estudo do assédio moral é universal e dependendo do local em que estiver há uma nomenclatura própria desse instituto, sendo que diante da sua importância está sendo constantemente objeto de pesquisas no âmbito mundial, havendo uma contextualização peculiar.

A evolução do estudo e definição é muito importante para conhecer as diferentes abordagens do fenômeno que pode ser chamado de *mobbing*, *bullying*, *harassment*, *whistleblowers*, *ijime* e de assédio moral, dependendo do contexto e região (HIRIGOYEN, 2005, p. 76-83).

O alemão Heinz Leymann introduziu o conceito *mobbing* como uma forma severa de assédio dentro das organizações, mas foi o etnólogo Konrad Lorenz que provavelmente utilizou pela primeira vez a palavra *mobbing* com experimentos em animais, observando o comportamento agressivo do grupo em face de um animal, expulsando um elemento diferente em seu grupo, como estratégia de defesa. (HIRIGOYEN, 2005, p. 76-77)

O assédio moral é um verdadeiro fenômeno social e com terminologias diversas de acordo com a cultura adotada pelo mundo, com o que Marie-France destaca o termo *mobbing* voltado para as perseguições coletivas ou violência ligada

à organização; retrata o *bullying* como sendo um termo mais amplo que *mobbing*, indo desde chacotas, isolamento, condutas abusivas com conotações sexuais até agressões físicas, mas destaca que este último termo é mais para às ofensas de cunho individual; e informa que a terminologia assédio moral é mais para agressões sutis e de difícil prova e caracterização. (HIRIGOYEN, 2005, p. 85)

Ainda traz em sua obra as terminologias *harassment*, *whistleblowers* e *ijime*. A primeira utilizada nos Estados Unidos por Carroll Brodsky desde 1976 para designar os ataques voluntários e repetidos para minar uma pessoa, assinalando o efeito nocivo à saúde provocado do assédio. A segunda utilizada mais como uma “forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo”. E a última de incidência no Japão e nos países nipônicos de uma forma geral, utilizado para ofensas e humilhações às crianças na escola, mas também nas empresas havendo uma “pressão de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores” (HIRIGOYEN, 2005, p. 81-83)

Sergio Pinto Martins no seu livro assédio moral no emprego traz uma parte histórica descrevendo que: em 1995 “Brinkmann introduziu a palavra *bossing* na Psicologia do Trabalho” adotando uma estratégia para o empregado pedir demissão (MARTINS, 2015, p. 4); em 1976 nos Estados Unidos “foi publicado o estudo da psiquiatra Carrol Brodsky” sobre o trabalhador assediado (MARTINS, 2015, p. 4); em “1980, na Alemanha, Heinz Leymann estudou o assunto na área de psicologia” (MARTINS, 2015, p. 4); em 1992, na Inglaterra houve a apresentação de documentários sobre o *bullying* praticados em razão das crianças pela jornalista Andrea Adams (MARTINS, 2015, p. 5); em 1998, na França, Christophe Dejours, fez análise sobre os efeitos da saúde mental dos trabalhadores na organização do trabalho (MARTINS, 2015, p. 5); ainda em 1998 também na França, Marie-France Hirigoyen publicou o livro assédio moral e a violência perversa no cotidiano, analisando tal assunto de uma forma geral, no ambiente familiar, casamento e também no trabalho e em 2001 publicou nova obra intitulada como mal-estar no trabalho e redefinindo o assédio moral (MARTINS, 2015, p. 5).

Na presente dissertação se adotará a nomenclatura assédio moral, sem as nuances terminológicas acima diferenciadas.

### 1.1.1 Conceito de Assédio Moral Laboral

Toda agressão causa um dano, ou melhor, toda agressão física ou psicológica causa um dano material ou extrapatrimonial. Quando há uma agressão psicológica, verbal, há um dano psíquico. Mesmo que se ofenda verbalmente, com a possibilidade de se pedir desculpas, o dano está caracterizado. Como de fosse uma ferida interna que deixa cicatriz, arde e sangra. É nessa seara que reside o tema assédio moral, onde irá macular o lado ético, ou seja, a moral desse trabalhador, com a intenção de humilhá-lo, atingindo a sua esfera íntima, violando os direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana no meio ambiente laboral, que deve ser sadio e não perverso.

Assédio moral no ambiente de trabalho consiste na reiteração de comportamentos degradantes a dignidade psíquica do empregado, tentando com essas atitudes desestabilizá-lo e conseqüentemente afastá-lo do seu ambiente laboral, forçando assim com tais atos a realização de um pedido de demissão por parte do empregado, tendo na maioria das vezes, o intuito principal de expulsá-lo do ambiente corporativo (LIMA e MACIEL-LIMA, 2016, p. 151).

Heinz Leymann informa que para que haja o *mobbing* é necessário um ou vários comportamentos hostis (lista de 45) de forma repetida por um período mínimo de 6 meses, com uma ofensa pelo menos uma vez por semana durante esse tempo. Marie France não concorda com tal pontualidade e prazo na agressão descrevendo que o assédio moral pode acontecer antes desse prazo, com o que entende ser excessiva tal patamar de limite, esclarecendo ainda que “a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão”, sendo que algumas atitudes humilhantes de assédio moral pode destruir em menos de seis meses (HIRIGOYEN, 2005, p. 30).

Um único ato isolado não constitui assédio moral, o que não impede que uma única humilhação venha implicar num pedido de dano moral. Rodolfo Pamplona Filho faz a distinção entre os conceitos de assédio moral e o dano moral:

Já a noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial



que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada (PAMPLONA FILHO, 2015, p. 4)

Há diferença das condutas de assédio moral e dano moral, sendo uma das consequências do assédio a indenização do dano moral extrapatrimonial, inclusive com a necessidade de aferir o dano material advindo do assédio, diferentemente do dano moral que demanda apenas a reparação de cunho extrapatrimonial (LIMA e MACIEL-LIMA, 2016, p. 151).

Em que pese a importância dessa temática, o assunto é objeto de estudo recente no nosso país, alavancado após a divulgação da pesquisa brasileira realizada pela Dra. Margarida Barreto, no seu Mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/SP, sob o título “Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)”. Essa pesquisa apoiou um grupo de médicas e psicólogas na criação de um site “www.assediomoral.org”, no qual são divulgadas publicações sobre assédio moral, bem como informações acerca de eventos relacionados com o fenômeno (ASSÉDIO..., 2015).

Observa-se que a conceituação de assédio moral no ambiente de trabalho não é um tema fácil, sendo que Marcelo Rodrigues Prata caracteriza o assédio moral no trabalho como:

[...] qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista (PRATA, 2014, s/p.)

Já para Nascimento o conceito de assédio moral, *mobbing*, *bullying*, ou, ainda manipulação perversa, terrorismo psicológico é caracterizado como:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego e deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 922)

Assim no assédio moral há a predominância da humilhação, razão pela qual há a palavra moral, para justamente “melhor designar com o termo *moral* a importância da humilhação e da falta de respeito no caso do assédio moral”. (HIRIGOYEN, 2005, p. 21)

A autora francesa Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral no local de trabalho em sua obra *Assédio moral: violência perversa do cotidiano* 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 pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2014, p. 65)

Já na sua segunda obra *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* Marie-France reitera tal conceito, mas inclui em sua definição a repetição e sistematização de tais condutas ficando assim redefinido:

[...] 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 (HIRIGOYEN, 2005, p. 17)

Concorda-se com esses conceitos acima e constata-se que não é um único ato que irá caracterizar o assédio moral e sim a continuidade de comportamentos humilhantes sofridos durante um período e que vem a degradar psicologicamente o trabalhador, podendo com isso desenvolver doenças psicológicas, como uma síndrome de pânico, estresse, angústia, depressão, entre outras enfermidades.

## 1.2 DISTINÇÃO ENTRE O QUE É E O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

A partir da definição de assédio moral, descreve-se a seguir algumas distinções do que é e do que não é assédio moral, pois um estresse ou o excesso de trabalho não configura necessariamente um assédio, conforme se verá adiante.

### 1.2.1 O que não é Assédio Moral

Mas o que pode ou não ser considerado assédio moral? Há diversas confusões na prática profissional, mas que não são de fáceis constatações e diferenciações.

Marie-France elucida o que pode ser considerado ou não como assédio moral, fazendo a diferenciação com o estresse, a pressão no trabalho, o conflito velado e o desentendimento. Tais conceitos são importantes para que se possa adotar uma medida eficaz de prevenção de tais condutas (HIRIGOYEN, 2005, p. 19), conforme pesquisa a ser complementada no último capítulo da presente dissertação.

Sobre a diferenciação entre o assédio moral e o estresse Marie France comenta que Heinz Leymann no seu livro *Mobbing* descreve que o estresse é um estado biológico que é gerado por situações sociais e sociopsicológicas. Informa que o criador do conceito foi Hans Selye afirmando que o estresse é “constituído ao mesmo tempo pelo agente estressante e pela reação do organismo submetido à ação do agente estressante”, não sendo o estresse então as sobrecargas e as más condições de trabalho, como se pode entender em uma linguagem do dia a dia. (HIRIGOYEN, 2005, p. 19)

Segundo a psicóloga Ana Maria Benevides Pereira diante do mesmo agente estressante se observa reações distintas entre diversas pessoas, podendo apresentar respostas heterogêneas em ambientes e momentos diferentes, que podem ser provenientes de experiências anteriores, características de personalidade, predisposições genéticas, condições atuais de vida, sendo o estresse uma resposta a esse estímulo, interferindo no equilíbrio homeostático do organismo, tendo assim o estresse “a função de ajustar a homeostase e de melhorar a capacidade do indivíduo, para garantir-lhe a sobrevivência ou a sobrevivida.” (PEREIRA, 2002, p. 28-27).

Evidentemente que o assédio moral é muito mais que o estresse, podendo passar inicialmente por uma fase de estresse, pois o “estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só” (HIRIGOYEN, 2005, p. 20).

Thome aponta três fases no processo de estresse, quer seja, reação de alarme, etapa de resistência e etapa de esgotamento. Na fase de reação de alarme não há ameaça, mas o equilíbrio não é recuperado. Na etapa de resistência “o organismo tende a uma adaptação ao agente agressor”. E na etapa de esgotamento

“a pessoa atingida já não aguenta a pressão e tem os efeitos negativos do estresse bem desenvolvidos” (THOME, 2009, p. 94).

Ainda com relação as fases que pode ter um assédio moral propriamente dito, Marie-France relata que de início consiste no isolamento moderado, com agressão às condições de trabalho, descrevendo que “essa fase pode se prolongar desde que a agressão não seja tão intensa ou se a pessoa se recuse a abrir os olhos para a especificidade do que está tendo de suportar” (HIRIGOYEN, 2005, p. 20). A fase mais avançada e propriamente do assédio moral começa quando a pessoa percebe a má intenção, diante da manifestação de recusa de comunicação, humilhação, críticas maldosas do trabalho, com atitudes e palavras injuriosas.

Com isso o estresse por si só não configura assédio moral, sendo um estado de tensão decorrente de fatores variados, como na hipótese de novos desafios profissionais, sentindo-se pressionado, gerando uma maior ansiedade para resolução, podendo extrapolar o ambiente profissional, diante do trabalho excessivo e ritmo estafante, sendo comum a perda da paciência, podendo levar até mesmo a depressão por esgotamento. Mas atenção quando o estresse vem acompanhado da intenção de assediar moralmente, se estiver presente esse elemento caracterizador de “humilhar e excluir, por meio de condutas hostis, reiteradas e prolongadas, que causem dano à integridade psíquica-emocional, restará evidenciado o assédio moral.” (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 141-142)

Observa assim que o estresse profissional, consistente em pressões e exagero de tarefas múltiplas e repetidas, pode gerar o *burn out*, que é uma “depressão por esgotamento” (HIRIGOYEN, 2005, p. 20)

Em seus estudos psiquiátricos Marie-France faz comparação de dois casos práticos um de estresse profissional e outro de assédio moral propriamente dito, explicando e visualizando a passagem de uma fase para outra. Relata o caso de uma funcionária pública que é transferida de setor em que há mais trabalho e que não consegue acompanhar, faz reunião com o seu superior hierárquico, que vem a informar que a carga de trabalho é excessiva, propondo um outro cargo mais tranquilo, devendo assim pedir transferência para outro posto (HIRIGOYEN, 2005, p. 21).

Em outro caso, relata a situação de um funcionário do departamento jurídico de um banco que a partir da reestruturação administrativa é submetido a estresse constante, com sobrecarga de trabalho diante das dispensas, gerando estafa. Até

então não se caracteriza assédio moral, pois essa fase começa quando vem às humilhações, quando o superior hierárquico vem a colocar uma mesa perto para melhor vigiá-lo, fazendo críticas de seu trabalho, com observações sarcásticas quando comete erro e humilhação pública. Com isso descreve que neste caso o tratamento de uma pessoa que está estressada, com estafa é o descanso. Mas para a vítima de assédio moral a consequência é bem diferente, a vergonha e a humilhação perduram por um longo tempo (HIRIGOYEN, 2005, p. 22 e 23).

Não se confunde o assédio moral com a síndrome de desgaste pessoal ou *burn out*, mas pode fazer parte do conjunto de consequências desencadeada por esse fenômeno (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 155).

Atribui-se a Freudenthal a expressão *burn out* que a conceituou como uma síndrome de desgaste mental e físico, com esgotamento, em virtude de um estresse laboral intenso (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 155).

Thome descreve que a “pessoa acometida da síndrome de *burn-out* chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental” (THOME, 2009, p. 95).

Dentre as principais consequências do *burn-out* Ana Maria Benevides Pereira aponta desde os aspectos físicos, pessoais, no trabalho, sociais e até organizacionais. Como consequências no trabalho há a diminuição na qualidade do serviço, predisposição a acidentes de trabalho, até o abandono da profissão. E como consequências sociais há a situação de isolamento até mesmo ao divórcio em virtude dessa síndrome (PEREIRA, 2002, p. 69-72).

O empregador tem obrigação de garantir um meio ambiente de trabalho saudável para que o trabalhador exerça a sua profissão de forma digna, com o que há influência das condições do trabalho com a qualidade de vida do empregado. Entretanto não se pode confundir as más condições do trabalho com o assédio moral propriamente dito.

Para tanto na gestão por estresse não há intenção maldosa o que difere do assédio moral, em que há uma vítima definida e o interesse em prejudicá-la. Não há o intuito de melhorar a produtividade e os resultados, mas sim de expulsá-la do meio ambiente laboral porque incomoda. Marie-France descreve em continuidade a esse raciocínio que tal “violência não é útil à organização nem à boa administração da empresa” (HIRIGOYEN, 2005, p. 23).

Ferreira aponta que em algumas funções as condições do trabalho são por sua natureza ruins, como na situação de trabalhos perigosos e insalubres, descrevendo que o pagamento dos adicionais compensa essas condições (FERREIRA, 2004, p. 60).

Entretanto pode haver situações em que os empregados são submetidos a essa má condição, em que pese não ser da natureza da atividade a ser exercida, com o que pode dar ensejo ao assédio moral, destinando a uma pessoa alvo com o intuito de desmerecê-la, como no caso de retirar os instrumentos de trabalho até em situações de isolamento em sala com péssimas instalações (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 147).

Assim as más condições de trabalho por si só também não configuram em assédio moral, com o que o elemento da intencionalidade será o foco fundamental para a sua apuração, “salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo” (HIRIGOYEN, 2005, p. 33).

Também não se pode confundir as imposições profissionais com o assédio moral, pois neste reside a questão da abusividade. Decisões sobre organização do trabalho, como transferência, mudança de função, críticas construtivas, avaliações sobre o trabalho são legítimas, sendo “natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência” (HIRIGOYEN, 2005, p. 34-35).

Como ressalta Ferreira “as imposições profissionais legitimamente decididas dentro de uma empresa não podem ser confundidas com assédio moral, no qual é imprescindível a presença do abuso” (FERREIRA, 2004, p. 61).

As imposições profissionais também é outro exemplo de situação em que não configura o assédio moral por si só, eis que no exercício do poder de direção há essa incidência, que evidentemente não pode ser exercida com abuso, situação a qual será tratada na sequência na questão dos limites do poder do empregador.

Assim se constata que estresse por si só não é assédio moral, assim como a pressão, as más condições do trabalho e imposições profissionais que são próprias da relação de emprego, como se aferirá e complementaré abaixo, pois a questão não é de fácil constatação na prática laboral.

### 1.2.2 O que é ou Pode Ser Considerado Assédio Moral

Sabendo o que não é assédio moral se passa a descrever o que pode ser considerado assédio moral propriamente dito.

Marie-France informa que “na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis” (HIRIGOYEN, 2005, p. 38), descrevendo primeiramente sobre a recusa da distinção, em que normalmente o assédio se inicia com a recusa de uma diferença, alegando que provavelmente da discriminação chega-se ao assédio moral, arrolando ainda a inveja, o ciúme, a rivalidade, o medo, o inconfessável, como situações que podem chegar a assediar alguém (HIRIGOYEN, 2005, p. 37-50).

Para Guedes essas atitudes humilhantes e praticadas de forma reiterada se manifestam desde o isolamento, desqualificação profissional até a destruição psicológica da vítima, seja por motivo pessoal ou empresarial, desde a inveja até a perversão de aumento de produção (GUEDES, 2003, p. 33).

Destaca-se que as pessoas isoladas são as mais ameaçadas, assim como trabalhadores em situações precárias, pessoas que têm medo de perder o emprego, como cita Marie-France, na sua obra *Mal-Estar no Trabalho* (HIRIGOYEN, 2005, p. 51).

Barreto complementa que o assédio gera “grande tensão psicológica, angústia, medo de ficar sozinha no posto de trabalho, sentimento de culpa e autovigilância acentuada” (BARRETO, 2000, p. 140), sendo o trabalhador coisificado e não levado em consideração a sua identidade, eis que para a empresa o que importa é a produção com o que o empregado sente “isolado, ignorado e coisificado” com a negação de sua manifestação e vontade, com o que a identidade fica comprometida e o “torna sofrido o viver; as ameaças veladas ou explícitas geram incertezas e o medo domina a existência” (BARRETO, 2000, p. 146).

Sobre a questão do trabalho precário será abordado no capítulo 3 da presente dissertação por ocasião da citação de algumas casuísticas e em especial da análise do texto sobre o “trabalho e desenraizamento: um estudo sobre o sofrimento psicossocial gerado pela organização do trabalho fabril” do autor Svartman, momento em que se mencionará a incidência de uma maior humilhação no trabalho terceirizado diante do medo constante de perder o emprego.

Assim há algumas especificidades do assédio moral em alguns setores de atividade que são mais propensos a esse tipo de atitude infamante em face de um colega, havendo a predominância no setor terciário. (HIRIGOYEN, 2005, p. 123)

Ainda afirma a autora francesa que “poderíamos praticamente dizer que todo assédio é discriminatório” (HIRIGOYEN, 2005, p. 103), exemplificando situações de assédio moral por motivos raciais ou religiosos, assédio em função de deficiência física ou doença, assédio em função de orientações sexuais, assédio discriminatório de representantes de funcionários e representantes sindicais (HIRIGOYEN, 2005, p. 104-105).

Há empresas que não se preocupam em conceder um tratamento igualitário e a prevenção dos riscos para a saúde dos seus trabalhadores, até mesmo porque em muitas estruturas empresariais não há um ambiente laboral solidário, imperando o individualismo, estando preso na própria armadilha da estrutura estratégica da empresa, não havendo um ambiente de trabalho verdadeiramente digno e que efetivamente tutele os trabalhadores, sobretudo o portador de deficiência (LIMA e JORGE, 2016, p. 163)

Martins descreve que “se o ato do assédio for atingir questão relativa a igualdade ou à não discriminação, terá característica discriminatória” (MARTINS, 2015, p. 26).

Constitui direito do trabalhador em ter um meio ambiente saudável e sem discriminação, inclusive do portador de deficiência, que também possui igual dignidade, não podendo ser colocado de lado pelos seus pares, sob pena de assim não fazendo ensejar atos discriminatórios e humilhantes (LIMA e JORGE, 2016, p. 167).

Marie-France informa que na sua experiência profissional como psicoterapeuta nos setores de produção há menos assédio, porém é praticado normalmente com violência mais direta, e nos setores administrativos o assédio é mais dissimulado, como, por exemplo, na imposição de trabalho excessivo, ou não passando mais nenhum serviço, outras vezes colocando os seus erros em evidência (HIRIGOYEN, 2005, p. 54-55). Relata ainda atitudes de ataque a situações pessoais do empregado a fim de desestabilizá-lo, visando o seu íntimo, onde mais se machuca, podendo ser ataque a sua identidade sexual, segredo familiar, dentre outras situações de cunho privado (HIRIGOYEN, 2005, p. 55-57).



Deve-se dar atenção especial para eventual incidência do assédio moral no caso de pressão constante no trabalho sobre os empregados e não concessão dos meios pertinentes para a sua realização, pois muitas jurisprudências reconheceram que “objetivos a atingir irrealizáveis, ao manterem os empregados sob um estado de sujeição permanente, constituem uma forma de assédio que Alain Chirez qualificou de *clausular*”, eis que constitui obrigação do empregador fornecer ao empregado os recursos para a prestação dos serviços que foram contratados, devendo igualmente o trabalho a ser desempenhado ser correspondente a função e salário que fora contratado (HIRIGOYEN, 2005, p. 35), sob pena de assim não o fazendo ser enquadrado como assédio moral.

Segundo relatos de uma jornada de humilhações trazidos por Margarida Barreto no livro *Violência, Saúde e Trabalho* o trabalhador qualificado é “aquele que mais produz e não se queixa, que silencia sua dor” (BARRETO, 2000, p. 147), sendo que as ordens devem ser recebidas passivamente e sem questionamento eis que negá-la ou contestá-las “é desobediência que deve ser punida, servindo de exemplo para outros companheiros que devem continuar produzindo” (BARRETO, 2000, p. 152), diante da preocupação constante com a produção, gerando assim medo, atitudes discriminatórias e um individualismo.

Esses exemplos são situações que se podem enquadrar como assédio moral, sendo que ainda se complementarão com casuísticas jurisprudenciais julgadas pelos tribunais brasileiros, uma filmografia e ainda uma abordagem de vivência fabril no capítulo 3, pois somente no caso concreto que se poderá auferir se houve ou não incidência do fenômeno assédio moral.

Definido o assédio moral, correlacionado alguns casos que podem ou não configurá-lo, passa-se na sequência a adentrar nos limites do poder do empregador.

### 1.3 OS PODERES DO EMPREGADOR<sup>1</sup>

O empregador é definido pelo artigo 2º, *caput*, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 1943) como uma empresa individual ou coletiva, que

---

<sup>1</sup> Parte deste item foi publicado no CONPEDI em 2016 em co-autoria com a orientadora – ver LIMA e MACIEL-LIMA, 2016.

assume os riscos da atividade econômica, que admite, que assalaria e que dirige a prestação pessoal de serviços.<sup>2</sup>

Desta forma, é o empregador que assume os riscos da atividade econômica, visto que tem a primazia econômica, visando o lucro no seu empreendimento. Para a realização de tal mister é necessário a contratação e pagamento do salário da prestação laboral, devendo dirigir a execução dos serviços da maneira que entender mais conveniente para o fim da atividade na qual está inserido.

A palavra direção assume alguns poderes, como o de fiscalizar, regulamentar e disciplinar a relação laboral.

O poder fiscalizador da prestação laboral deve ser utilizado com muita cautela e razoabilidade pelo empregador, pois se exceder o seu poder diretivo, incorrerá em indenização, podendo até mesmo configurar uma hipótese de assédio moral, como no caso de fiscalização abusiva no uso dos banheiros.

O poder regulamentar é o de fazer os regulamentos, portarias, circulares a serem aplicadas no âmbito da respectiva empresa, sendo que essas normativas internas devem estar em sintonia com a lei, sob pena de vício de legalidade.

Já no uso do poder disciplinar pode aplicar ao empregado indisciplinado uma advertência, suspensão e até mesmo demissão por justa causa nas hipóteses descritas na lei.

Conforme a CLT, esses são os poderes do empregador. No entanto, não é dado a ele o direito de fazer o que quiser com o empregado, já que não é dono do seu trabalho, e sim um mero gestor da sua mão de obra, havendo limitação desse poder na condução do empreendimento.

Marie-France aborda que o superior hierárquico pode tender ao abuso de poder por considerar ser superior aos seus subalternos, não considerando o empregado como pessoa, podendo ter a visão distorcida de que “Ele é inferior, e não tenho que respeitá-lo” (HIRIGOYEN, 2005, p. 216).

Em sintonia com o acima exposto Martins descreve que o poder de direção do empregador não é absoluto, tendo limites legais e constitucionais:

Decorre o poder de direção da lei (art. 2º da CLT) e de contrato de trabalho. O poder de direção não é um direito absoluto. Só por ser um direito, tem limites. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites

---

<sup>2</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular, o negócio jurídico é ilícito (art. 188, I, do Código Civil). Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento (MARTINS, 2012, p. 216)

Como será tratado na sequência, é necessário haver uma sintonia constitucional no uso dos poderes do empregador, pois o empregado é um sujeito de direito e como tal deve ser tratado, com o respeito de sua imagem, honra, intimidade, vida privada, enfim a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

#### 1.4 VISÃO CONSTITUCIONAL DOS LIMITES DO PODER DO EMPREGADOR

Conforme o enunciado legal acima descrito (art. 2º., CLT) cabe ao empregador dirigir a prestação pessoal de serviço do empregado da forma que lhe aprouver? Qual o limite dos poderes do empregador?

Que esse limite deve passar por um filtro constitucional, principalmente com base no princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, insculpido no seu artigo 1º., inciso III (BRASIL, 1988).<sup>3</sup>

Detém o empregador o poder de direção da empresa em busca de lucro, só que evidentemente com base nesse poder descrito na CLT não cabe a ele agir abusivamente na vida do empregado e/ou colaborador, a ponto de violar os seus princípios fundamentais descritos no artigo 5º. da Constituição de 1988, dentre os quais se destacam os incisos V e X, sendo invioláveis à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.<sup>4</sup>

Assim deve haver uma harmonia entre os artigos da CLT com os dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil, já que a partir de 05 de outubro de 1988 inaugurou-se uma nova ordem jurídica, não bastando a mera interpretação

---

<sup>3</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

<sup>4</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X -

dos institutos legais de forma isolada, tendo que adentrar nos alicerces insculpidos no Estado Social e Democrático de Direito.

A Constituição da República Federativa descreve que o trabalho é um direito social fundamental como se afere da leitura do seu art. 6º.<sup>5</sup>, sendo também um fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º., IV)<sup>6</sup>. Denota-se de vários dispositivos da Constituição Federal a importância do trabalho na conjuntura social e econômica do país.

A proteção do trabalho vem igualmente disciplinada na Constituição de 1988 no capítulo da ordem econômica (artigo 170, *caput*), até mesmo porque com trabalho que há desenvolvimento para o país, assegurando condições dignas no ambiente laborativo, devendo haver um equilíbrio entre a iniciativa privada, o lucro do empresariado e a dignidade humana do trabalhador que fornece a mão de obra ao mercado de trabalho.

Moraes Filho complementa que o direito do trabalho é uma extensão da própria personalidade, quer seja, a dignidade humana como raiz do próprio direito social fundamental ao trabalho:

Sendo o trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência, de liberdade, de auto-afirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida. (MORAES FILHO, 1974, p. 674)

Marie-France esclarece que o trabalho faz parte da identidade do empregado, eis que “desempenha um papel central na estruturação da identidade, é nele que se afirma as competências e é por meio dele que se realizam os projetos de vida ou a concretização dos sonhos” (HIRIGOYEN, 2005, p. 198), com o que é de vital importância o reconhecimento do trabalhador como pessoa portadora de personalidade e dignidade.

---

são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

<sup>5</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>6</sup> Art. 1º, inc. IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Sobre os novos desafios do poder empregatício e os direitos da personalidade Delgado esclarece que nesse contraponto cabe a comunidade jurídica encontrar caminhos interpretativos de harmonização de princípios, regras e institutos jurídicos nessa seara temática, direitos os quais inequivocadamente também são objeto de tutela de qualquer trabalhador, pois além da sua dignidade humana tem o seu direito da personalidade (DELGADO, 2014, p. 730).

Gunther no seu livro sobre os direitos da personalidade nas relações de trabalho contemporâneas destaca o respeito para com o direito da personalidade do trabalhador afirmando que:

O trabalhador, como se pode avaliar, só mais recentemente, durante os finais do século XX, início do século XXI, passa a ter uma respeitabilidade que vai muito além da garantia do recebimento de um salário digno para sua sobrevivência e dos seus familiares. Busca-se, agora, respeitá-lo em todos os aspectos relacionados aos seus direitos da personalidade. (GUNTHER, 2014, p. 26).

Nesse contexto a dissertação do mestrado sobre “Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador” apresentada no Centro Universitário Curitiba no Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania Ana Paula Pavelski reitera que o assédio moral constitui uma violação ao direito da personalidade pelo empregador descrevendo que o “assédio moral pode vir a caracterizar como afronta à honra ou até mesmo à imagem do empregado, caracterizando violação dos direitos de personalidade pelo poder diretivo do empregador” (PAVESLSKI, 2008, p. 160).

Marie-France ainda complementa a exigência comum de respeito pela dignidade das pessoas nas empresas informando que:

As empresas não podem ignorar a pessoa humana e esquecer a dignidade dela. A resposta que este livro obteve como uma advertência para os dirigentes, pois a maior parte das greves que tiveram como motivo o assédio moral apresentou como *slogan* principal a seguinte frase: “Queremos ser respeitados!” Todas tiveram em comum a exigência de respeito pela dignidade das pessoas (HIRIGOYEN, 2005, p. 201).

Os doutrinadores acima colacionados destacam a vital importância da interpretação jurídica dos poderes do empregador, com base nos dispositivos constitucionais acima invocados, dentre os quais se destacam o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade do trabalhador, sendo que é nesse equilíbrio jurídico que deve reger a sintonia da relação trabalhista.

Enfim o Direito do Trabalho é a “pedra angular da construção de uma verdadeira sociedade democrática” (COMPARATO, 2001, p. 345), pois sem trabalho não existe uma sociedade democrática, eis que o País depende do trabalho em todos os sentidos. Na relação de emprego, seja para o empregador obter o lucro, seja para a subsistência e dignidade do próprio empregado, caminho intransponível para o desenvolvimento de qualquer país.

Conforme reforço legal e doutrinário o trabalho é de suma importância para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada cidadão, entretanto não se pode perder de vista que o empregado quando está fora da empresa é um sujeito de direito, sendo que igualmente quando está dentro da empresa continua detendo a mesma dignidade, tendo direito de personalidade, direito a honra, intimidade, imagem, privacidade, não podendo estar sujeito aos mandos e desmandos do empregador, pois em qualquer ambiente que esteja continua sendo uma pessoa com a mais ampla tutela constitucional, o que jamais poderá ser desprezado pelo empregador no exercício de seu empreendimento.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho se preocupa com a personalidade e dignidade do trabalhador, sendo que o assédio moral praticado com abuso do poder do empregador causa desequilíbrio do sistema normativo ora invocado, com o que deve ser evitado, através da aplicação e necessária filtragem constitucional.

#### 1.4.1 Hierarquia e o Assédio Moral

Os mal-entendidos e os erros de gestão são situações que num primeiro momento pode gerar um ato de assedio moral, com o que o cuidado com os limites do poder do superior hierárquico revela-se objeto de investigação desde os pequenos atos em uma empresa.

Segundo Villatore e Santos o alcance do limite do poder de direção vem de um dilema ainda mais profundo e concernente “a base angular, a pedra fundamental de todo o Direito do Trabalho: como se estabelece a relação entre o poder do empregador e a sujeição do trabalhador e como isso é possível sem o retorno ao escravagismo” (VILLATORE e SANTOS, 2008, p. 5212).

O cuidado desde a escolha do gestor em uma atividade empresarial é importante, pois muitas pessoas selecionadas mostram-se aptas para a parte técnica e não administrativa, com o que eventuais erros de gestão podem gerar

assédio, conforme relata Marie-France, seja diante de eventual “fraqueza, insegurança ou vulnerabilidade, têm necessidade de espezinhar os empregados”, para tentar esconder a sua incompetência, seja porque “tentam disfarçá-lo com comportamentos autoritários ou manipuladores”, administrando com medo e ameaça, até mesmo porque há gestores que também não sabem se comunicar (HIRIGOYEN, 2005, p. 249).

Diante desse comportamento há responsabilidade da empresa “de intervir, a fim de ensinar-lhes a melhorar o comportamento para evitar desvios que podem ofender os subordinados mais vulneráveis” (HIRIGOYEN, 2005, p. 250), eis que muitos mal-entendidos ou erros de gestão podem transformar em assédio moral se não houver uma real intervenção da empresa.

Simm na sua dissertação sobre “O Acoso Psíquico na Relação de Emprego como Violação de Direitos Fundamentais do Trabalhador no Âmbito Empresarial e as Respostas Jurídicas para sua Prevenção e Reparação” apresentada no Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba aponta que a “subordinação do empregado ao empregador não pode, por certo, levar à situação em que os poderes que este exerce sobre aquele culminem por afetar a higidez (física e psíquica) do trabalhador” (SIMM, 2007, p. 61).

Detém o empregador o poder de direção e cabe ao empregado respeitar essa subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho, mas dentro dos limites traçados constitucionalmente, pois tanto o empregado como empregador possuem direitos fundamentais descritos na Constituição de 1988, já que o empregador tem preservado o seu direito de propriedade e livre iniciativa, enquanto o empregado a dignidade humana, intimidade e privacidade (OLIVEIRA, 2016, p. 60) .

Sobre o desejo de abusar do poder hierárquico Marie-France ainda informa que:

Apesar de tudo, as etapas que visem a esmagar uma pessoa e depois a destruir são as mesmas em todos os contextos: a violência, destilada primeiro em doses homeopáticas, paralisa a vítima por meio de procedimentos de dominação, e ela não consegue mais se defender. Em seguida, um indivíduo ou um grupo de indivíduos exercem seu poder sobre a pessoa em que ela possa replicar. É a assimetria imposta que cria a violência. No mundo do trabalho, pode surgir uma confusão pelo fato de os abusos serem difíceis de ser dissociados das prerrogativas da hierarquia e do elo de subordinação. Na relação de subordinação existe uma assimetria, mas ela é fixada por um contrato e só deveria dizer respeito ao trabalho a ser realizado. Evidentemente, para o superior hierárquico pode haver o desejo de abusar do poder (HIRIGOYEN, 2005, p. 216)

Dentro desse contexto do abuso do poder de direção do empregador complementa a questão do desentendimento entre colegas de trabalho, com diferenças do ponto de vista profissional, onde há igualmente necessidade de intervenção da empresa, com o que Marie-France esclarece que: “Tudo que diga respeito a diferenças do ponto de vista em relação ao trabalho, especialmente tudo que se referia a conflitos de valores ou tudo que ocorra no âmbito da relação de subordinação, deve ser resolvido pela hierarquia” (HIRIGOYEN, 2005, p. 251).

Alerta ainda a autora a importância da conscientização dos dirigentes da empresa sobre o assédio moral, devendo levar a sério na direção da empresa os atos de assédio moral, assim como e principalmente se posicionarem acerca desse fenômeno, em outras palavras: “O que importa é que o fenômeno seja suficientemente levado a sério para que as pessoas influentes (dirigentes de empresa, sindicatos, políticos) sejam obrigados a se posicionar” (HIRIGOYEN, 2005, p. 92).

Que os abusos podem eventualmente acontecer, mas “é lógico que a empresa que atua dentro dos limites do poder disciplinar, apenas punindo aqueles que desrespeitam as normas estabelecidas, não podem ser responsabilizada pela prática de um suposto ato ilícito” (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 150).

Villatore e Rodrigues alertam sobre os novos paradigmas de direitos sociais e a dignidade da pessoa humana, sob o enfoque do direito da personalidade do trabalhador em um mundo globalizado que é preciso ter em mente que os direitos da personalidade, sobretudo os direitos da privacidade e da intimidade do empregado “pode e deve existir sempre em harmonia com os Poderes do empregador, principalmente o Diretivo e o Fiscalizatório, e é possível que se tenha produtividade sem invadir o espaço de personalidade do empregado.” (VILLATORE e RODRIGUES, 2016, p. 66)

Assim o assédio moral por abuso de poder tem que ser constantemente revisto pela empresa, para que não venha a estimular a gestão excessiva, causando consequências nefastas na vida do trabalhador, diante do assédio moral vertical descendente que pode ser praticado.



#### 1.4.2 Algumas Características das Vítimas de Assédio Moral

Com base nesse contexto do exercício abusivo de um direito também se revela de importância acadêmica adentrar no estudo da escolha da vítima feita pelo assediador, havendo estudo científico de algumas características que se pode levar em consideração para a prática de atos de assédio moral.

Dentre algumas das características das vítimas de assédio moral Marie-France aponta a questão da idade, sendo mais comum nas pessoas acima de 50 anos (HIRIGOYEN, 2005, p. 95-98), numa proporção maior em mulher que igualmente são discriminadas (HIRIGOYEN, 2005, p. 102), além das demais questões já apontadas, de discriminação informando ainda que “as vítimas de assédio são antes de tudo os ingênuos, os excessivamente honestos, os que se obstinam em dizer o que devem dizer, em querer o trabalho que se espera que façam” (HIRIGOYEN, 2005, p. 195).

Mas no mundo dos principais sujeitos do assédio moral pode haver algumas figuras que escapam da normalidade de uma relação de agressor e vítima, como por exemplo, no caso das posições vitimárias (HIRIGOYEN, 2005, p. 68), que são pessoas que sempre são consideradas como vítimas e que aproveitam de uma situação de eventual assédio para imputar tal fato e se destacar como vítima, não sendo nunca culpada de tais situações, podendo diante dessa situação um eventual assediador virar assediado.

Algumas pessoas se acomodam na posição de vítimas, perseguindo o suposto agressor, permitindo que se furem de suas responsabilidades ao assumir esse papel de vítima quando cometem eventuais erros (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 153).

Não se pode olvidar do fato de haver falsas alegações de assédio moral, como no caso dos paranoicos, em que na maior parte dos casos, “seu comportamento denuncia a falsidade das alegações, principalmente pelo meio espalhafatoso como normalmente descrevem a ocorrência do evento danoso”, sendo que diferentemente das verdadeiras vítimas “o paranoico não busca a solução amigável e, sim, o caminho até as últimas consequências.” (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 153)

Nesse sentido e complementando a hipótese de falsas alegações de assédio moral, na questão da paranoia, em uma pessoa que por qualquer situação julga

estar sendo perseguida, sendo o caso de tratamento. Marie-France informa que as verdadeiras vítimas de assédio moral têm dúvida do que está acontecendo com elas, interrogando sobre as suas próprias falhas, deixando a situação se prolongar, não reagindo de pronto, pois pretendem antes de qualquer coisa encontrar uma solução para o restabelecimento de sua dignidade (HIRIGOYEN, 2005, p. 73), tema central da presente dissertação.

Com isso se observa que a seleção da escolha da vítima do assédio moral o assediador pode levar em consideração diversas formas de discriminações, desde a questão da ética, do sexo, da cor e da própria idade. Atenção ainda para as pessoas que nascem para dizer que são vítimas, mas tal quadro pode ser de uma paranoia e não a vítima objeto do assédio propriamente dito, pois no estudo apontado há o alerta que a principal vítima do assédio moral questiona-se constantemente o que está acontecendo com ela no meio ambiente laboral, não acreditando nessa situação e procurando reverter a sua dignidade, o que não consegue, perpetuando tais fatos e aumentando a consequência do dano na sua personalidade, situação a qual se aferirá no capítulo 2.

Assim no presente capítulo abordou-se o conceito do assédio moral e os limites do poder do empregador, dialogando sobre o que pode ou não ser considerado assédio moral, trazendo ainda a questão do abuso do poder do empregador, mas também não se olvidou da problemática das posições vitimárias e de eventual falsa alegação de assédio moral, buscando trazer a dialética proposta ao presente estudo.

## **2 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE LABORAL E AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

*A enfermidade implica uma contração da vida,  
mas tais contrações não precisam ocorrer.  
(Oliver Sacks, 1997)*

O assédio moral consiste em uma violação ao direito da personalidade de um ser humano, que pode ser praticado em diversos ambientes, como na família, no trabalho, na escola, em uma instituição, seja pública ou privada.

O recorte desta pesquisa é o assédio moral laboral, no meio ambiente empresarial e suas consequências práticas na vida do trabalhador.

### **2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Observa-se que no ambiente de trabalho não há apenas agressões físicas, mas também verbais, que podem gerar consequências nefastas na vida de uma pessoa. A agressão física deixa uma marca que cicatriza com o tempo, mas a agressão verbal dependendo do nível da humilhação sofrida pelo trabalhador fica marcada em sua memória pelo resto de sua vida, podendo desenvolver uma síndrome do pânico, estresse, depressão, dentre outras doenças psicológicas.

Todo indivíduo tem direito a um meio ambiente de trabalho saudável em todos os seus níveis, tendo proteção tanto a sua saúde física como a mental, detendo o direito fundamental intrínseco a sua personalidade de não ser humilhado, desrespeitado, menosprezado, colocado de lado (LIMA e MACIEL-LIMA, 2016, p. 150).

O empregado é um sujeito de direito e não um objeto a ser humilhado por seus pares e é, portanto, portador do direito fundamental e social da dignidade da pessoa humana e do trabalho, todos insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

Entretanto, não é incomum no ambiente da empresa ter um gestor questionando o trabalho de um empregado de forma vexatória, seja dizendo que o seu serviço é um lixo ou que é um incompetente, seja perseguindo-o no ambiente corporativo, podendo ainda adotar uma gestão por injúria, que consiste num “tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito” (HIRIGOYEN, 2005, p. 28), maltratando os empregados sem distinção.

Dentro desse contexto do direito a um meio ambiente saudável observa-se que os atos de assédio moral acontecem em diversos lugares, inclusive dentro das pequenas e médias empresas. Marie-France aponta que a nomeação de um novo responsável pode mudar as condições de trabalho dos seus empregados, podendo haver um assédio mais ostensivo, inclusive com sadismo, o que muitas vezes o coletivo não pode intervir (HIRIGOYEN, 2005, p. 145-146), razão pela qual a questão dos limites do poder do empregador é importante desde o contexto de uma grande até uma pequena empresa, conforme já se aferiu no capítulo anterior.

Agressões verbais constantes e muitas vezes praticadas na frente de funcionário(s) e até mesmo de cliente(s) representam uma violação da dignidade humana desse trabalhador. Constituindo-se numa agressão moral e psicológica, passível de tutela jurisdicional por meio da caracterização do assédio moral (LIMA e MACIEL-LIMA, 2016).

De acordo com Calvo, o assédio moral pode ser praticado de duas principais formas: assédio moral subjetivo e objetivo. O assédio moral subjetivo visa um trabalhador ou alguns empregados de forma pessoal, foco de pesquisa e debate no presente trabalho. Já no assédio objetivo a própria estrutura da empresa é criada para prejudicar e humilhar os trabalhadores de uma forma geral, não tendo alvo específico, não havendo perseguições de cunho pessoal, dando ensejo ao assédio moral coletivo.

A autora apresenta a diferenciação desses institutos descrevendo que:

[...] o assédio moral pode ser estudado de forma subjetivista (assédio moral interpessoal) ou objetivista (assédio moral institucional). No assédio moral interpessoal há sempre envolvidas pelo menos duas partes, ou seja, o agressor (assediador) e a vítima (assediado). Os assediadores podem ser múltiplos (por exemplo: equipe contra o chefe) ou os assediados podem ser múltiplos (por exemplo: o chefe contra a equipe toda). Esse último tipo de assédio de grupos é conhecido nos EUA como *gang bullying*.

Qual seria a primeira diferença entre o assédio moral interpessoal e o institucional?

Em primeiro lugar, pode-se apontar como critério diferenciador o autor do ato de assédio moral. No assédio moral interpessoal, como o próprio nome já explica, o agressor é uma pessoa natural – indivíduo ou grupo. No assédio moral institucional, o agressor é a própria pessoa jurídica que, por meio de seus administradores, utiliza-se de uma política de gestão desumana para aumentar os seus lucros criando uma verdadeira cultura institucionalizada de humilhação (CALVO, 2014, p. 1).

Sendo assim, a busca por um meio ambiente do trabalho saudável indica uma nova perspectiva de estudo do direito do trabalho que se preocupa com a saúde psíquica do trabalhador dentro da empresa de forma integral, já que este é um ser humano dotado de direitos da personalidade na sua mais íntima dignidade.

## 2.2 OS CONTEXTOS QUE PODEM FAVORECER O ASSÉDIO MORAL

Deve-se ter uma abordagem geral dos contextos que podem advir o assédio moral, desde o ângulo psicológico, que leva em conta a história de vida do indivíduo e sua personalidade, até o ângulo organizacional, em que analisa as regras de gestão, sendo que com base nessa visão mais global Marie-France divide a análise em os contextos que favorecem o assédio moral, com o que passa a esclarecer nas linhas seguintes.

O assédio moral sempre existiu nos locais de trabalho, mas está se recrudescendo (HIRIGOYEN, 2005, p. 187). A nova organização do trabalho é um lugar de estresse e que pode favorecer o assédio, mas “não constitui, em si, assédio moral, mas somente campo fértil que pode favorecer sua instalação” (HIRIGOYEN, 2005, p. 188), como já se diferenciou no primeiro capítulo, sendo o que mais favorece propriamente é um ambiente de trabalho desorganizado e sem regras, onde o poder do empregador não tem limites.

Observa-se que no mundo atual e globalizado a falta de tempo para com o outro colega de trabalho, diante das metas a serem cumpridas, não há espaço para ajudar, não se pode parar a produção mesmo que alguém não esteja bem em um dia específico, não há tempo para o diálogo, havendo um enfraquecimento da fraternidade e da solidariedade.

Bauman no início da sua obra sobre as consequências humanas da globalização faz um paralelo com uma frase de Albert J. Dunlap de que a empresa é

do empresário e investidor e não do empregado e do fornecedor (BAUMAN, 1999, p. 13), alertando que a empresa explora até quando necessitar, não tendo fronteira a globalização, havendo mobilidade da empresa, eis que quando o outro espaço for mais viável, simplesmente muda-se do dia para a noite, deixando as suas sequelas, como desemprego, degradação ambiental.

Mas a globalização não é a vilã do assédio moral, como deixa esclarecido Marie France descrevendo que:

Não se pode falar de intencionalidade quando se trata de sistemas. A intencionalidade vem de pessoas que dirigem ou tiram partido de sistemas perversos. Da mesma maneira que a globalização não é a vilã, por si só, mesmo que ofereça para alguns dirigentes megalomaniacos sinal verde à tentação hegemônica ou às vezes oportunidades de aumento a qualquer preço do próprio poder, ou de esconder falcatruas por trás de cifras não-verificáveis (HIRIGOYEN, 2005, p. 64-65)

Não se pode perder de vista que o trabalhador é uma pessoa e precisa ser respeitada, tendo direitos a serem cumpridos, até mesmo porque “o desempenho de uma empresa é indissociável do cuidado que a direção tem como o bem-estar de seus assalariados” (HIRIGOYEN, 2005, p. 202), o que é esquecido quando se pratica atos de assédio moral.

Entretanto não é incomum dentro desse ambiente globalizado o ser humano ser tratado em segundo plano o que não pode ser aceito pela comunidade jurídica, diante dos seus direitos da personalidade que devem ser respeitados como esclarece Melek e Gunther:

com o objetivo centrado na maximização de lucros e à geração e concentração da riqueza, esta nova fase de expansão do capitalismo global seria particular por ter conferido papel secundário ao ser humano, como agente e beneficiário desse processo. Assim, muitas vezes, em nome dessa “corrida de mercado” descumprem-se normas, desrespeitam-se princípios que visam garantir a valorização do trabalho, em dissonância com os Direitos da Personalidade que visam, dentre outros, assegurar o direito a uma existência digna (MELEK e GUNTHER, 2013, p. 80)

Os trabalhadores são pessoas e não meras mercadorias. Marx e Engels relatam historicamente que os operários eram “compelidos a venderem-se a retalho, são uma mercadoria como qualquer outro artigo do comércio e, portanto, estão igualmente sujeitos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado” (MARX e ENGELS, 1848, p. 35).

Mas acredita-se que hoje essa questão do trabalhador ser tratado como um objeto é apenas um registro histórico, eis que se deve sempre buscar a dignidade do trabalhador como pessoa no meio ambiente laboral.

Como já comentou no capítulo anterior a perversidade do sistema revela o lado do excesso do poder dos empregadores, com atitudes cínicas na gestão, adotando métodos para acirrar a concorrência entre os colegas de trabalho, sendo que quem não tiver interesse pede demissão, considerando “absolutamente normais os abusos de poder, as manipulações, a corrupção, os desvios mafiosos” (HIRIGOYEN, 2005, p. 210) para buscar uma maior produtividade no mundo dos negócios.

Barreto no seu livro sobre violência, saúde e trabalho relata várias situações de uma jornada de humilhação na pesquisa realizada com diversos trabalhadores descrevendo que a “exploração, o excesso de produção, as relações autoritárias, a competitividade estimulada e o individualismo nascente geram a indiferença ao sofrimento alheio” (BARRETO, 2003, p. 151), havendo atitudes discriminatórias para com os trabalhadores que regressam e são readaptados na empresa após um acidente ou doença do trabalho:

Homem e mulheres são submetidos a brincadeiras que magoam pelas características depreciativas, expressas em falas como: “É isso aí, enquanto nós trabalhamos, você está aí numa boa!”, “Tá ganhando sentado, hein?”, “Quer que eu te dê água na boca?”, “E o brancinho, dá pra segurar o copo?”, “Por que não faz um pouco de tricô enquanto fica sentada”, “Eu também quero uma doencinha dessa!”. São falas como essas que ferem a dignidade, gerando sofrimento e decepção. Em vista disso, são frequentes as opções pelo acordo demissional, abrindo-se mão da estabilidade legal e “livrando-se” do sofrimento imposto pela insensibilidade das chefias e até dos colegas, que, por medo, aderem às “brincadeiras” dos superiores. (BARRETO, 2003, p. 113)

Há outras situações que favorecem o assédio moral como no caso de pessoas diferentes ou atípicas, tais como sexo ou cor da pele; pessoas excessivamente competentes ou que ocupam espaço demais, correndo o risco de fazer sombra ao seu superior ou a um colega; os que resistem à padronização, como um idealista, os assalariados extremamente honestos, excessivamente éticos ou dinâmicos demais; os que fazem as alianças erradas ou não têm a rede de comunicação certa; há uma tendência de assédio também em face dos assalariados protegidos, como representantes sindicais, mulheres grávidas; pessoas menos “produtivas”; pessoas temporariamente fragilizadas, seja por motivo de saúde ou

outro pessoal, revelando o mundo do trabalho como uma selva, sendo normal viver com medo e angústia (HIRIGOYEN, 2005, p. 219-226).

Há ainda fatores que predestinam a uma defesa pior por parte dos trabalhadores, pois certas pessoas são mais sensíveis, como as que têm baixa autoestima, em que as consequências na sua personalidade são mais nefastas e de fácil resultado. Há ainda pessoas que tem uma necessidade exacerbada de reconhecimento, pessoas excessivamente escrupulosas, honestas, não concordando com certas práticas do grupo, as pessoas que se dedicam muito ao trabalho e os sensíveis (HIRIGOYEN, 2005, p. 228-237).

O assédio moral interpessoal inclusive pode ser usado como estratégia de gestão no sentido e ameaçar um empregado para controlar os demais (SOBOLL e HORST, 2015, p. 26), havendo um controle pelo medo de ser o próximo algo.

Como descrito além do assédio subjetivo ou interpessoal há também o objetivo ou organizacional, havendo formas de organização empresarial que são nocivas “não se preocupam em proteger as pessoas que empregam e permitem, por indiferença, que um clima de assédio moral seja instalado” (HIRIGOYEN, 2005, p. 203) Mais adiante Marie-France acresce que conforme maior rigor na hierarquia pode haver maior incidência do assédio descrevendo que “quanto mais uma organização é hierarquizada, mais forte é a dependência e mais aumenta o risco de assédio moral” (HIRIGOYEN, 2005, p. 204).

Diante dessas situações que podem favorecer o assédio moral a continuidade do estudo do meio ambiente laboral e suas consequências na personalidade do trabalhador denotam-se de importância no mundo empresarial, desde o enfoque do assédio moral subjetivo ou interpessoal ao assédio moral objetivo ou organizacional, para a sua constante busca por um meio ambiente laboral sadio e mais digno.

### 2.3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE

Antes de adentrar especificadamente nas consequências desse malefício na personalidade de um ser humano, importante mencionar que o assédio começa de pequenas condutas, que podem parecer insignificantes num primeiro momento,



tanto que o assediado pode até comentar com outras pessoas que não visualiza nenhuma agressividade nesse ato de forma isolada.

Mas a continuidade dessas condutas podem sim macular e denegrir o lado ético do trabalhador, que de um simples ato inofensivo, quando praticado de forma reiterada pode tornar a vida do assediado insuportável no trabalho, com o intuito de expulsá-lo do meio ambiente laboral.

Segundo Hirigoyen por assédio moral na empresa entende-se como toda e qualquer conduta abusiva, que é manifestada por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos, que pode trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2014, p. 65).

Observa-se do conceito dessa autora francesa, um dos marcos teóricos do estudo de assédio moral, que uma de suas consequências é o dano à personalidade de uma pessoa humana, qualificando ainda como um fenômeno destruidor do meio ambiente laboral.

Não se pode esquecer que o trabalhador que sofre esse dano na sua personalidade é um indivíduo, e como pessoa humana “é titular, além do patrimônio (apreciável economicamente), de outros direitos, integrantes de sua personalidade” (GUNTHER, 2014, p. 10).

Esse psicoterror praticado no meio ambiente de trabalho não é realizado através de um único ato, e sim de vários, pois é na reiteração de tais condutas abusivas e violadoras do direito da personalidade que se irá caracterizar o assédio moral.

Há diversas conceituações sobre a temática, mas as principais características já foram mencionadas no capítulo 1, concordando-se assim com a conceituação e dando destaque no aspecto da reiteração, pois um único ato não irá gerar o assédio moral e sim a continuidade desses comportamentos perversos cometidos durante um período laboral e que vem a macular a saúde do trabalhador, podendo gerar danos de cunho psicológico e até mesmo físico, consequências às quais serão abordadas no decorrer do presente capítulo.

Portanto, pode-se dizer, que é um “conjunto de atos, interdependentes entre si, para persecução de sua finalidade destrutiva do trabalhador, alvo deste desumano processo” (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 126).

Como sinaliza Marie-France o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente descrevendo que em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos, mas na sequência o ataque se reitera e a vítima fica acuada, em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior (HIRIGOYEN, 2014, p. 66).

Nesse contexto também assevera Pereira que o assédio moral tem como característica principal “materializar-se em um feixe de condutas ou comportamentos diversificados que nem sempre têm pela base o incumprimento de deveres emergentes da relação laboral e que, encarados isoladamente, podem até parecer inofensivos” (PEREIRA, 2009, p. 159).

O assediador normalmente não deixa transparecer o seu ato abusivo, sendo que um dos problemas do assédio moral é justamente a sua prova. O assediador primeiramente observa a vítima e com os seus atos perversos deixa o assediado sem reação, fazendo ainda com que sinta culpado pelos atos, não tendo dó nem piedade do sofrimento que causa, e ainda em um ato isolado de ira da vítima, que vem a reagir da agressão até então reiteradamente sofrida, o assediador aproveita desse momento de fraqueza, revertendo e demonstrando que quem está errando é justamente a própria vítima, razão pela qual essa situação é caracterizada como perversa, diante desse psicoterror praticado. Marie-France aborda essa questão na sua primeira obra sobre assédio moral descrevendo sobre as manobras perversas:

A técnica é sempre a mesma: utilizam-se as fraquezas do outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar as suas defesas. Por um procedimento insidioso de desqualificação, a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode chegar a dar razão ao seu agressor: “Eu sou nulo, eu não consigo, e não estou à altura!” Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro (HIRIGOYEN, 2014, p. 87-88).

Esse é o fenômeno da manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que causa devastações muito maiores (HIRIGOYEN, 2014, p. 66), mas não há somente essa forma de assédio moral, há também o abuso de poder, que já fora objeto de estudo no capítulo 1.

Cumprido salientar que o foco de estudo no presente trabalho é o assédio moral subjetivo ou individual, mas há também o assédio moral organizacional, em

que a própria estrutura da empresa gera o assédio institucional e não de cunho pessoal.

Assim há diversas formas em que se pode praticar o assédio moral, não somente através do fenômeno da manipulação perversa do agressor em fase da vítima escolhida, mas também de situações de provocação, humilhação, isolamento, cumprimento rigoroso e exacerbado de metas, serviços aquém ou além do que estão descritos no contrato de trabalho, referências negativas, desprezo e discriminação.

Mori em seu artigo sobre o assédio moral e os direitos da personalidade do trabalhador, publicado no livro da Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial, sob coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Willians Franklin Lira dos Santos, fez uma pesquisa sobre a legislação portuguesa sobre o assunto, trazendo um importante estudo da autora lusitana Isabel Ribeiro Parreira sobre as principais formas de atuação do agressor, apresentando 4 (quatro), quer seja, isolamento da vítima, cumprimento rigoroso, constrangimentos e ausência de fundamento (MORI, 2009, p. 312-313). Diante do reflexo da importância prática dessa pesquisa passa-se a fazer uma citação direta dos estudos realizados, em que ampliam o alcance até então desenvolvidos no presente trabalho, trazendo mais alguns detalhes nos seguintes trechos, em especial com relação a primeira e segunda forma:

Outro importante estudo apresenta quatro formas de atuação do agressor que se concretizam em assédio moral. A primeira delas é provocar o isolamento da vítima, reconhecendo que *“os principais alvos são pessoas sós e sem apoio”*. Quebrados os laços com os colegas, a vítima tem dificuldade de pedir auxílio ao grupo que se afastou. A segunda forma de atuação é utilizar o trabalho com pretexto para o ataque. Sendo assim, o superior exige a realização perfeita de determinadas tarefas sem oferecer a estrutura adequada, atribui tarefas absurdas ou inúteis, evidencia exageradamente os erros cometidos pelo trabalhador, e exige quantidade e rapidez de determinado trabalhador sem atribuir qualquer tarefa a outro. (MORI, 2009, p. 312-313)

Nessa mesma direção em continuidade ao seu pensamento aborda a terceira e quarta forma:

A terceira forma de concretização do assédio moral implica em fazer referências à intimidade da vítima ao tempo em que realiza críticas ao próprio trabalho, ou fazer a vítima recordar-se de fatos particulares que magoem. É uma forma de constrangimento e ataque à auto-estima e à confiança do trabalhador. Finalmente, a quarta forma consiste na ausência de fundamento ou na gratuidade da atitude do assediador. Por esta forma o empregador adota atitudes contraditórias e sem sentido, por vezes elevando

o moral do trabalhador e ato sucessivo marginalizando-o, impedindo o trabalhador de compreender o que se passa. (MORI, 2009, p. 312-313)

Denota-se ainda que no meio ambiente laboral em muitas situações os demais colegas nada fazem para evitar a depredação psicológica de seus pares, com medo de perder o seu emprego, adotando uma conduta individualista.

Essa reiteração de atos humilhantes fere a dignidade e os direitos da personalidade do trabalhador, interferindo diretamente na vida do assediado e ocasionando “graves danos à sua saúde mental e física, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, o desemprego, ou mesmo a morte por doença ou suicídio” (PALPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 126).

Tal risco hoje em dia é ainda mais gritante, diante da crise que atravessa o país, em que o assediado às vezes é obrigado a aceitar esses tipos de condutas humilhantes, pois depende do emprego e sabe que se pedir demissão para se recolocar no mercado de trabalho não é fácil, tendo que submeter reiteradamente a essa violação perversa, a esse psicoterror laboral até o corpo pedir socorro, eis que depende do trabalho para a sua subsistência e de sua família, somente chegando a constatar a violação na sua dignidade, quando vem a adoecer diante desses acontecimentos no ambiente de trabalho, podendo dependendo da gravidade dos atos aviltados até mesmo ceifar a própria vida diante dos abusos cometidos do seu direito de personalidade, com o que passa a analisar as principais consequências no item que segue.

## 2.4 A CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

Como acima descrito a reiteração das condutas abusivas e violadoras da personalidade e dignidade do trabalhador é que irá caracterizar o assédio moral no meio ambiente laboral, com o que a pesquisa das consequências desses atos na vida das pessoas que tiveram a sua personalidade e os seus direitos atingidos reveste-se de vital importância para compreender um pouco mais o fenômeno do assédio moral.

A prática de tais atos degradantes e que maculam o lado moral de um trabalhador pode começar de um simples estresse e ocasionar até mesmo um

suicídio, precisando em muitos casos de acompanhamento psicológico a fim de resgatar essa pessoa para o convívio social.

Quando se instaura o assédio moral vai minando o bem estar do indivíduo, desde o aspecto pessoal ao profissional, em que o trabalhador se vê acuado diante dessa prática desumana, atingindo a sua integridade físico-psíquica, afetando ainda a sua autoestima e produtividade (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 158).

O indivíduo que sofre com o mal-estar e com a humilhação perante os colegas no ambiente de trabalho pode “entrar em quadro de depressão, com risco de suicídio” (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI e BARROS, 2016, p. 159).

Marie-France, psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta e vitimóloga, descreve em sua obra *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*, em seu capítulo III as consequências para a vítima e suas responsabilidades descrevendo que em um primeiro momento as vítimas são paralisadas pelos atos perversos de assédio moral e na fase seguinte podem ser destruídas (HIRIGOYEN, 2014, p. 167).

Dentre as consequências da fase do enredamento há a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento. Na renúncia a vítima aceita a submissão e o agressor fica seguro de seu poder. As vítimas ficam confusas e não reagem, ficando imobilizada, prisioneira de uma incerteza, sendo que somente após o desmascaramento do agressor que se sentem aliviadas (HIRIGOYEN, 2014, p. 170). Na fase da dúvida as vítimas pensam que “isto não pode estar acontecendo, isso não existe!” (HIRIGOYEN, 2014, p. 171). Já no estresse aparece os primeiros sinais, como palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, ansiedade, mas tais reações são diferenciadas entre as vítimas, dependendo do grau de suscetibilidade de cada indivíduo, variando a vulnerabilidade ao estresse de pessoa para pessoa. (HIRIGOYEN, 2014, p. 172). Também pode se ter como consequência o medo, ficando a vítima alerta e apavorada; e, ainda, o isolamento, sentindo-se sempre sós (HIRIGOYEN, 2014, p. 174-175).

Guedes descreve algumas das consequências sobre o aparelho digestivo, o aparelho respiratório, as articulações, o cérebro, o coração e o enfraquecimento do sistema imunológico de uma forma geral:

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlceras. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais freqüente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas na coluna. Sobre o cérebro, verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses (GUEDES, 2003, p. 113).

Marie-France menciona que há ainda consequências a longo prazo como o choque, a descompensação, a separação e a evolução. O choque acontece quando as vítimas tomam consciência da agressão, que foram brinquedos manipulados, não respeitando a sua personalidade e dignidade, ficando desamparadas e feridas, com o que se desmoronam, com a sensação de um murro, um golpe fatal. Na descompensação há ultrapassagem do limite do estresse, uma perturbação mais duradora, sendo a fase que normalmente encontram as vítimas que procuram um psiquiatra, com ideia de até mesmo cometer suicídio. Nesse momento vale a pena fazer um recorte da obra e ensinamento da autora Marie-France em que descreve:

Esses estados depressivos estão ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse. As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhes interessa. Não conseguem mais pensar ou concentrar-se, mesmos nas atividades mais banais. Podem, então, sobrevir idéias de suicídio.

[...]

Mais que uma situação difícil ou perigosa, é a experiência de derrota e de impotência, a sensação de ser humilhado e de estar preso em uma armadilha que pode ser o elemento desencadeador de uma episódio depressivo. (HIRIGOYEN, 2014, p. 178-180)

Em continuidade ao pensamento exposto há ainda a consequência do traumatismo, alertando sobre a dissociação nos seguintes termos:

Outra consequência, muitas vezes ignorada, do traumatismo é a dissociação (Spiegel, 1993), que pode ser descrita como uma fragmentação da personalidade. [...] A dissociação opera uma separação entre o suportável e o insuportável, sendo este fadado à amnésia. Ela filtra a experiência vivida, trazendo assim um alívio e uma proteção parcial. (HIRIGOYEN, 2014, p. 178-180)

Alkimin esclarece que o assédio moral gera sofrimento psíquico, em face do mal-estar e humilhação ocorrido no meio ambiente do trabalho, pelo fato de ter sido ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, ocasionando sentimentos negativos de medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade,

desvalorização pessoal e profissional, podendo gerar um quadro de depressão, perda de identidade e até mesmo com risco de suicídio (ALKIMIN, 2012, p. 83).

Diante das situações narradas, em especial com relação às consequências tão graves na vida de uma pessoa uma das soluções em que será objeto de aprofundamento no último capítulo é a prevenção, pois através dessa conscientização é que se pode respaldar a personalidade de cada trabalhador, ser humano portador de dignidade, merecendo ser respeitado pelos seus pares e pelos seus superiores hierárquicos no meio ambiente de trabalho, tendo igualmente a atividade empresarial a obrigação de respeito dos direitos do seu trabalhador cidadão, pois tais atos além das consequências acima mencionadas, também tem um custo econômico muito caro para a empresa.

Hádassa Doloris Bonilha Ferreira também destaca a questão das consequências do assédio moral, que não é somente na saúde do trabalhador, mas sim prejudicial para a família, para a empresa, para o Estado e para toda a sociedade, sendo que no tocante ao aspecto econômico da atividade empresarial vem a descrever que o assédio moral é bastante preocupante, sentindo a empresa os reflexos na produtividade do trabalhador, trazendo dados da OIT, com repercussões aos pequenos e grandes empregadores nos Estados Unidos, e sobretudo para o Estado através da Previdência Social:

[...] Um informativo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostrando o resultado de um estudo sobre a saúde mental no trabalho, publicado em 10 de outubro de 2000, comentou que as consequências do assédio moral nas empresas são percebidas nos altos custos com a baixa produtividade, na diminuição dos benefícios e na seleção e formação de pessoal substituto.

O mesmo estudo aponta que nos Estados Unidos os pequenos e os grandes empregadores começaram a tomar consciência de que os transtornos mentais advindos de más condições de trabalho significam elevação de custo, tanto pelos gastos médicos como pelos afastamentos por incapacidades, apercebendo-se da relação existente entre saúde mental e produtividade. Para se ter uma ideia dos gastos, anualmente perdem-se 200 milhões de dias de trabalho nesse país. (FERREIRA, 2004, p. 70-71)

Essa autora ainda descreve sobre as consequências econômicas, sociais e para o Estado de uma forma geral:

As consequências econômicas atingem, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, sobrecarregando, assim, a Previdência Social. (FERREIRA, 2004, p. 70-71)

Por fim, além dos danos na personalidade do trabalhador, dano social, dano familiar, dano econômico para a própria atividade empresarial, cumpre descrever *an passant* sobre os custos da indenização por danos materiais e morais, diante da responsabilidade civil do empregador em face do assédio moral.

Thome em sua obra o assédio moral nas relações de emprego há um capítulo próprio para tratar da indenização por danos materiais e morais e responsabilidade civil do empregador diante do assédio moral, descrevendo o assédio moral como uma conduta atentatória do princípio da dignidade humana e das condições do trabalho, ensejando para tanto danos morais, e eventualmente, ainda danos patrimoniais (THOME, 2009, p. 124). A autora tece comentários sobre o dano, patrimonial e extrapatrimonial, reparação, cumulação de diversas reparações, valorização e critérios para fixação da indenização pecuniária, caráter sancionador da reparação do dano moral causado pelo assédio moral no trabalho, dentre outros detalhes pertinentes ao tema tão rico que é a responsabilidade civil, não sendo possível adentrar profundamente nessa temática no presente capítulo, tendo o foco apenas de alertar a atividade empresarial de mais uma consequência do assédio moral, que consiste no campo da indenização diante da conduta assediadora e violadora do direito da personalidade do trabalhador.

Sobre a responsabilidade civil do empregador Dallegrave Neto também descreve que o empregado assediado poderá ingressar com ação trabalhista em face de seu empregador, pedindo a reparação civil dos danos materiais e morais (MINAS GERAIS, 2002)<sup>7</sup>, sendo que no tocante ao dano extrapatrimonial resulta da violação do direito geral da personalidade (ESPÍRITO SANTO, 1998)<sup>8</sup>, descrevendo ainda que a função não deve ser apenas compensatória em relação à presumida dor moral da vítima, mas ter um papel pedagógico, em valor que desestimule a

---

<sup>7</sup>Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 932, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade da empregada é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade, daí porque os indícios constantes dos autos têm especial relevância, principalmente quando apontam para a prática reiterada do assédio sexual com outras empregadas. Tal conduta tem como consequência a condenação em indenização por danos morais (art. 5º, X, da CR/88) e a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e, da CLT). (TRT 3ª Reg. – 5ª Turma – RO nº 4269/2002 – Rel. Rogério Valle Ferreira – DJMG: 06.07.2002, p. 14).

<sup>8</sup>Danos morais. Assédio sexual. Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarreta consequências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra a sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizada o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais. (TRT 17ª Região, RO nº 1118/97 - Ac. 02.07.1998 – Rel. Carlos Rizk).



reincidência desse ato ilícito<sup>9</sup>, citando jurisprudência que demonstram tal situação, com o que diante da sua importância no contexto do presente trabalho consta em nota de rodapé, exemplificando com mais esses fatos diante da importância de cunho prático (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 17-19)

Por fim, cumpre ainda ressaltar que nada impede que uma única conduta seja violadora da dignidade da pessoa humana e macule o direito da personalidade do trabalhador, o que pode não constituir um assédio propriamente dito, mas sendo igualmente um ato passível de indenização extrapatrimonial.

Como já visto no capítulo 1 tanto o dano moral como o assédio moral é objeto de indenização, seja um ato isolado ou a sua reiteração na forma de assédio moral, sendo igualmente uma de suas consequências do assédio a indenização extrapatrimonial, que não se esgota aí, eis que tais atos reiterados também podem ter consequências patrimoniais.

Diante desse contexto vem a fazer um alerta final diante das graves consequências do assédio moral, seja no aspecto pessoal, familiar, social, econômico ou jurídico que refletem na atividade empresarial: prevenção para se evitar uma jornada de humilhação, com a seguinte passagem apontada por Barreto, precursora dos estudos de assédio moral aqui no Brasil:

É nesse mundo fragmentado que as emoções são constantemente reordenadas e desordenadas, transformando em “caos” a existência e revelando que na gênese do adoecer estão a pressão e a opressão para produzir, os conflitos vivenciados, os rebaixamentos constantes e repetitivos, os constrangimentos e as discriminações, o abuso de poder, as mentiras e as cooptações que se associam às jornadas prolongadas e à precarização do trabalho (BARRETO, 2003, p. 194).

É com esse espírito do relato de uma jornada de humilhações que se pretende resgatar uma nova função da atividade empresarial e do trabalhador cidadão, sem a utilização de violência física ou psicológica, respeitando a sua saúde e acima de tudo a sua dignidade.

---

<sup>9</sup>Em matéria de dano moral, o valor da indenização há de ser suficiente tanto para facilitar a que o ofendido obtenha lenitivos para sua dor, não pela quantificação em termos materiais, como também, porque mercê da indenização respectiva, poderá cercar-se de condições de sobrevivência mais compatíveis com sua dignidade de pessoa humana, tornando-a mais apta ao enfrentamento diuturno de sua deficiência. Além disso, tal condenação tem o efeito pedagógico, no sentido de tornar a sociedade efetivamente mais humana, colocando-a sob a égide dos princípios éticos impedientes e dissuasivos de condutas quais a que teve a ré. (TAMG - 1ª Câmara Civil – Ap. Civil 213.381-9 – j. em 11.06.1996)

Cabe à atividade empresarial irradiar esse respeito dos direitos, seja por uma questão social, seja por um enfoque individual da dignidade da pessoa humana, clamor que se requer e pleiteia diante das graves consequências à personalidade do trabalhador que foram descritos no presente capítulo, sendo que no subitem abaixo ainda se apresentará mais algumas consequências sociais, econômicas e sobre a saúde do trabalhador.

#### 2.4.1 Das Consequências Sociais, Econômicas e sobre a Saúde

A partir da conscientização do assédio moral em que está perpassando a vítima há toda uma consequência na sua vida, perpassando desde a questão social no meio ambiente laboral em que está inserida, mudando a sua vida familiar, sua convivência social de uma forma geral, atingindo ainda o medo de perder o emprego e ficar desempregado, afetando com o tempo a sua saúde psíquica e também fisiológica.

As consequências psíquicas são mais graves, diante da existência de um objetivo em prejudicá-la, sendo difícil de acreditar nos acontecimentos, tratando-se assim de uma “ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas” (HIRIGOYEN, 2005, p. 20)

Diante do binômio saúde-doença a violência psicológica no trabalho “leva ao adoecimento por instalar uma crise de identidade, vinculada à dinâmica do reconhecimento do trabalho”, em razão da falta de alteridade e da ausência do reconhecimento do trabalho realizado, fazendo romper a dinâmica da identidade. (SOBOLL, 2008, p. 149)

A contribuição no campo da psiquiatria das consequências nefastas advindas do assédio moral, com foco de interesse maior a partir da análise da atitude maldosa do agressor e o reflexo sobre a saúde e a personalidade da vítima, destaca pelo fato de que “poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos tão graves a curto prazo e consequências a longo prazo tão desestruturantes” (HIRIGOYEN, 2005, p. 16)

A médica Margarida Barreto em sua dissertação concernente a temática de psicologia social relata que nas relações autoritárias em que há humilhação, não há o reconhecimento do outro, como o que a saúde é abalada, manifestando distúrbios

e danos psíquicos variados, que inclusive pode alterar a própria personalidade, (BARRETO, 2003, p. 192), descrevendo ainda que:

É neste mundo fragmentado que as emoções são constantemente reordenadas e desordenadas, transformando em “caos” a existência e revelando que na gênese do adoecer estão a pressão e a opressão para produzir, os conflitos vivenciados, os rebaixamentos constantes e repetidos, os constrangimentos e as discriminações, o abuso de poder, as mentiras e as cooptações que se associam às jornadas prolongadas e à precarização do trabalho (BARRETO, 2003, p. 194).

Marie-France lança a seguinte pergunta: Existe um perfil de agressor?

Comenta que há o perverso narcisista e que todos nós podemos ter atitudes perversas em determinados contextos e diante de certas pessoas, mesmo sem má-fé, podendo ainda o próprio meio ambiente de trabalho gerar os assediadores, sendo vítimas do próprio sistema, até mesmo porque o assédio moral se caracteriza pela agressão e não pelo mero conflito, diante da vontade de ferir, de humilhar o outro, com a vontade de controlar e dominar o outro (HIRIGOYEN, 2005, p. 247).

Na continuidade vem a fazer comparação com a tese da banalidade do mal de Hannah Arendt descrevendo que:

Alguns sociólogos, por um uso abusivo da tese de Hannah Arendt a respeito da banalidade do mal, propõem que a pressão psicológica da nova organização do trabalho pode transformar todo *indivíduo* comum em perseguidor. Nossa experiência com estas situações nos conduz a dizer que, se certos contextos podem ser desestabilizantes para todo mundo, qualquer um pode se tornar assediador. Certos perfis psicológicos estão mais predispostos. Outros conseguem resistir, provavelmente porque seus valores morais são mais sólidos (HIRIGOYEN, 2005, p. 247-248)

Assim o valor sólido da ética faz toda a diferença no meio ambiente laboral, com o que no último tópico do presente trabalho irá abordar a importância do resgate desses valores éticos para a prevenção do assédio moral, informando Marie-France ainda que “é possível entrar no jogo duro da confrontação administrativa e, no entanto, respeitar as pessoas, escutá-las, aceitar suas críticas e mudar de atitude” (HIRIGOYEN, 2005, p. 248).

A autora ainda propõe a seguinte classificação: o que não é assédio, mesmo que as aparências sejam enganosas; o que é destruidor, mas nem sempre mal-intencionado; o que é mal-intencionado, mas nem sempre conscientemente; e, o que é verdadeiramente assédio (HIRIGOYEN, 2005, p. 248).

Diante de tal contexto reitera-se na distinção de situações que parece ser assédio, mas não é, diante da não existência de vontade de prejudicar, e outras situações em que há má intenção.

#### 2.4.2 Outras Consequências Sociais e Econômicas

O trabalho faz parte da vida de qualquer trabalhador, sendo nele que se busca a fonte de rendimento próprio e familiar, sua subsistência, sua identidade, enfim a própria dignidade enquanto pessoa humana.

Que a perda do emprego diante do assédio moral, além de gerar a perda da oportunidade de crescimento pessoal e profissional, causa consequências nefastas desde o campo individual, social e econômico, pois o trabalho identifica a pessoa no meio social fonte de renda para a economia e crescimento do país.

Dentre as consequências sociais e econômicas pode-se exemplificar o desemprego, dificuldade de um novo trabalho e recolocação profissional, perda da identidade, conflito familiar, perda do poder aquisitivo, gasto maior do Estado.

Na dissertação sobre o meio ambiente do trabalho e proteção jurídica da saúde mental dos empregados na empresa contemporânea apresentada no Centro Universitário Curitiba no Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania o autor Fabio Freitas Minardi traz as consequências na esfera da saúde, da vida familiar, social e para o Estado. No tocante a esfera emocional que atinge a vida familiar e social da vítima comenta que pode desencadear crise existencial, de relacionamento e econômica. Para a empresa há aumento de gastos diante das faltas, doenças e baixa produtividade de seus empregados. E ainda não se pode olvidar das consequências para o Estado, diante das doenças os empregados buscam o Sistema Único de Saúde, atendimento médico hospitalar, podendo inclusive receber benefício previdenciário (MINARDI, 2008, p.131-132).

Marie-France retrata que quando as pessoas são vítimas de assédio moral e ficam desempregadas há uma dificuldade em recolocar-se profissionalmente no mercado de trabalho, pois “conservam a marca das violências sofridas decorrentes do assédio moral antes da perda do emprego”, deixando sequelas que podem ser até perenes em sua vida, podendo ser desde “sintomas de estresse pós-traumático até a perda da identidade” (HIRIGOYEN, 2005, p. 120), diante da perda da sua confiança, torrando pessoas desconfiadas e desmotivadas, consequências advindas

da mudança da sua personalidade após os atos de assédio moral, relatando ainda que:

O traumatismo dessas violências constitui um obstáculo para a procura de uma nova ocupação. Não tendo mais uma boa imagem de si próprias, essas pessoas ficam incapazes de reunir as energias suficientes para procurar um novo emprego (HIRIGOYEN, 2005, p. 121)

Dentre as consequências econômicas Marie-France arrola a perda da renda, desemprego, despesas médicas, tratamento psicoterápico, despesas com advogado para o empregado; perda da produção e desmotivação dos outros empregados para a empresa; despesas de saúde social, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas para a sociedade, mas acima de tudo gera um clima de inquietação, medo e fragilidade, sendo que em uma “época de globalização, reestruturações e fusões de empresas, tal situação leva as pessoas a perder a confiança nelas mesmas e ao descrédito do mundo do trabalho” (HIRIGOYEN, 2005, p. 122).

Nesse sentido a médica Margarida Barreto ressalta no seu livro sobre a questão da violência, saúde e trabalho, os relatos dos trabalhadores que vivenciaram uma jornada de humilhação onde há manifestações de perda da identidade e também da própria dignidade e muitos entrevistados desempregados afirmaram “sentir vergonha que não conseguiam conversar com a família acerca do sofrido, até mesmo omitindo a causa da demissão”, tendo como consequência a “desvalorização contínua em diferentes espaços sociais gera desprazer, revolta, tristeza profunda e indignação, que se manifestam como sintomas de depressão.” (BARRETO, 2003, p. 153)

Diante desse quadro vem a pregar a adoção de medidas preventivas para se evitar essas consequências sociais e econômicas do assédio moral.

#### 2.4.3 Demais Consequências sobre a Saúde

A consequência na saúde do trabalhador revela-se ainda mais nefasta e que pode inclusive ser perene, gerando uma cicatriz psicológica que nunca sara.

Simm salienta que um meio ambiente sadio significa oferecer um trabalho em condições em que se evita essas consequências do acosso em suas variadas

manifestações, desde o estresse, frustração, ansiedade, pressão, angústia, irritação, depressão e demais outras agressões psíquicas ao trabalhador (SIMM, 2007, p. 63).

Marie-France descreve que as sintomatologias no assédio moral estão mais relacionadas à intensidade e à duração da agressão do que propriamente às estruturas psíquicas de pessoas que são mais vulneráveis (HIRIGOYEN, 2005, p. 157)

Dentre as consequências específicas Marie-France arrola o estresse e a ansiedade, a depressão, os distúrbios psicossomáticos (HIRIGOYEN, 2005, p. 159-163). Há ainda as consequências do traumatismo com o estresse pós-traumático, a desilusão, a reativação das feridas (HIRIGOYEN, 2005, p. 164-171). No âmbito propriamente do assédio observa-se a vergonha e a humilhação, a perda de sentido, as modificações psíquicas e a defesa pela psicose (HIRIGOYEN, 2005, p. 172-182). Diante da importância passa-se a descrever um pouco de cada consequência nas linhas abaixo.

O estresse e a ansiedade revela-se o início do assédio moral, situação em que é possível a resolução de cunho psicológico, neste estágio recente pode haver distúrbio do sono, dores na coluna, distúrbios digestivos, cansaço, irritação (HIRIGOYEN, 2005, p. 160), diante da humilhação sofrida própria do assédio moral que se inicia e que está gerando essa consequência na saúde da vítima.

Com o prolongamento do assédio moral por mais tempo abre-se a possibilidade para a depressão, apresentando a vítima sintomas como apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores, Marie France ainda alerta que nessa fase é grave o risco de suicídio (HIRIGOYEN, 2005, p. 159-160).

Simm na sua tese de doutorado sobre a *Caracterización del suicídio como accidente de trabalho: situación en España y em Brasil* adverte que uma das principais causas de suicídio é a depressão, podendo estar ligada a natureza laboral, diante de um meio ambiente causador de sofrimento, angustia, insegurança, medo, frustração, pessimismo com relação ao futuro profissional, assédio moral, dentre outras pressões, enfermidades, transtornos físicos e mentais, estresse e *burn-out* (SIMM, 2015, p. 334).

Com relação aos distúrbios psicossomáticos, por ser uma informação de cunho técnico, faz-se a transcrição na forma direta dos ensinamentos da psiquiatra Marie-France esclarecendo que:

O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc. (HIRIGOYEN, 2005, p. 161)

Ainda sobre os sintomas psicossomáticos Soboll descreve que são evidentes a sua repercussão na saúde, surgindo sintomas como insegurança, insônia e problemas digestivos (SOBOLL, 2008, p. 42).

No tocante as consequências do traumatismo como já se descreveu no presente trabalho são nefastas, após vários meses de assédio pode-se evoluir para um distúrbio psíquico. A pessoa que não é vítima do assédio após a cessação do estímulo na prática que a faz ficar estressada consegue-se recuperar, diferentemente da pessoa assediada, que deixa uma marca perene, como se fosse uma cicatriz psicológica que a deixa frágil, medrosa e descrente de tudo, podendo evoluir para um estresse pós-traumático e até mesmo modificação da sua personalidade (HIRIGOYEN, 2005, p. 164)

O estresse pós-traumático consiste em psicanálise o traumatismo que inclui “um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa, a incapacidade na qual a pessoa se encontra de reagir de maneira adequada e os efeitos duradouros que este trauma provoca sobre o psiquismo”, descrevendo que os casos traumáticos mais graves são provenientes do isolamento, eis que no assédio nos casos de gestão por injúria geral há o desabafo entre os companheiros, que não acontece com aquele, ficando sozinha contra todos (HIRIGOYEN, 2005, p. 165).

A lembrança da humilhação e a violência sofrida são uma constante na vida de uma pessoa traumatizada, não conseguindo esquecer dessas cenas permanecendo por muito tempo e às vezes para sempre na memória da vítima do assédio moral, como se fosse uma ferida que não sara, ou um cicatriz psicológica que sempre fica visível o sofrimento do passado, como acima já descrito.

Marie-France lembra que o traumatismo causa distorção no tempo, a pessoa não vive o presente, que é irreal e sim fica remoendo o passado, ficando a sua

memória “centrada no acontecimento traumático como por hipermnésia” (HIRIGOYEN, 2005, p. 167).

A desilusão é uma ferida, perdendo a ilusão e a esperança, sendo ainda mais forte quando a pessoa se dedicou intensamente ao trabalho, ficando maculado com a sensação de tempo perdido e de derrota, outra vezes “as agressões sofridas no local de trabalho vêm fazer eco a outros eventos da história íntima das pessoas”, havendo a reativação das feridas diante da humilhação (HIRIGOYEN, 2005, p. 168).

Dejours descreve que o trabalho é centrado na construção da identidade, na realização de si mesmo e na saúde mental, concluindo que pode ser “um gerador de saúde, ou, ao contrário, um constrangimento patogênico”, ou ainda se joga a favor da saúde, ou, “pelo contrário, contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação” (LANCMAN e SZNELWAR, 2011, p. 164)

Com relação às consequências específicas do assédio moral não se pode olvidar da predominância da humilhação, como reiteradamente mencionado no presente trabalho, mas também da vergonha que consiste na “dificuldade que as vítimas têm de se expressar, sobretudo quando o assédio é individual”, ficando remoendo o que poderia ter feito para evitar esse tipo de situação, com a vergonha de não ter o conhecimento necessário para reagir diante de tal situação. Há perda de sentido, modificações psíquicas, perda da sua própria identidade (HIRIGOYEN, 2005, p. 172-175).

Por fim com relação a defesa pela psicose o assédio moral pode violar o psiquismo levando a pessoa a delirar, como todo traumatismo violento ou como toda humilhação (HIRIGOYEN, 2005, p. 179), com o que é um processo singular, em que a pessoa pode transformar no que é acusada verbalmente, com o que Marie-France descreve se a pessoa fala “você é uma nulidade” a pessoa vai se sentir dessa forma, sendo uma paranoia, que gera uma desconfiança maníaca, sendo o resultado do poder das palavras (HIRIGOYEN, 2005, p. 182).

Como acima ilustrado a duração do assédio, intensidade da agressão e a vulnerabilidade da vítima apontam a gravidade das consequências sobre a sua saúde, razão pela qual evitar tais consequências é medida que deve ser buscada na presente dissertação, razão pela qual se passará a trabalhar com a questão da ética e da prevenção do assédio moral no mundo empresarial no derradeiro capítulo 4, mas antes trará mais algumas casuísticas, com a citação de jurisprudência, análise de um filme (filmografia) e o relato de vivência fabril, a fim de elucidar a prática



nefasta desses atos que devem ser evitados para o resgate da dignidade que todo trabalhador tem direito, comentando ainda sobre as fontes do direito que podem ser aplicáveis, em sintonia e complementação ao que já foi desenvolvido até o presente momento.

### 3 FONTES DO DIREITO E CASUÍSTICAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

*Se minha salvação eterna estivesse sobre esta mesa  
na forma de um objeto e bastasse estender  
a mão para pegá-lo, eu não estenderia  
a mão sem ter recebido a ordem.  
(Simone Weil, A gravidade e a graça, 1993)*

No ordenamento jurídico brasileiro não há legislação federal e/ou nacional específica sobre o assédio moral, com o que vem no presente tópico a pesquisar outras fontes do direito que tem aplicação no mundo forense diante desse fenômeno perverso do assédio moral.

A única legislação nacional em vigor atualmente é sobre a tipificação do assédio sexual no âmbito penal, em especial no artigo 216-A<sup>10</sup> do Código Penal (CP) (BRASIL, 1940), havendo apenas previsão na espécie chantagem, eis que a descrição no tipo penal aborda somente a modalidade vertical descendente, quer seja, se praticado por superior hierárquico, o que se torna insuficiente também a sua aplicação no âmbito penal, merecendo uma reforma na legislação penal, devendo incluir também outra espécie de assédio sexual ambiental, eis que também pode ser cometido pelos seus próprios colegas de trabalhado na modalidade horizontal. E a omissão maior no campo penal é a falta de previsão penal do próprio assédio moral, havendo apenas projetos de lei nesse sentido, como por exemplo o Projeto de Lei de nº. 4.742 (BRASIL, 2001).

O assédio moral é mais amplo que o sexual, sendo apenas uma de suas formas de manifestação no âmbito laboral, mas não se restringe apenas a essa espécie, já que nem sempre o assédio tem cunho sexual.

Mas em que pese a falta de legislação específica sobre o assédio moral não deixa de ter aplicação prática com base em outras fontes do direito, seja na Constituição Federal, seja na falta grave da CLT, seja na doutrina e na jurisprudência vasta sobre a temática.

---

<sup>10</sup> Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente ou condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo, ou função.

O assédio moral tem proteção no âmbito constitucional, pois o trabalhador cidadão é portador de direitos de igualdade (art. 5º., *caput*, CRFB/88), de não ser discriminado (art. 3º., IV, CRFB/88) e acima de tudo portador de dignidade (art. 1º., III, CRFB/88), havendo outros dispositivos expressos tanto na órbita interna como internacional, de não ser discriminado por seus pares (Convenção 111 da OIT, incorporada no ordenamento interno através do Decreto 62.150/1968).

Ainda dentro da própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e para a proteção do assédio moral citam-se outros artigos, como o artigo 5º. da Constituição de 1988, incisos V e X, sendo invioláveis à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação<sup>11</sup>; o art. 7º, XXII, da Constituição impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; o artigo 225 que prega um meio ambiente saudável, para as presentes e futuras gerações, sendo obrigações de todos, estando a empresa inserida no contexto social.

Oliveira faz a correlação do direito ambiental com meio ambiente laboral sadio descrevendo que “influencia beneficemente a tutela jurídica da saúde do trabalhador e contribui na combinação dos esforços conjugados de vários ramos da ciência jurídica em prol do meio ambiente saudável, nele incluído o do trabalho”, não se podendo ter qualidade de vida em sua plenitude se o meio ambiente laboral não for saudável (OLIVEIRA, 2001, p. 127).

Não se pode olvidar que o principal fundamento constitucional que se destaca é o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, insculpido no seu artigo 1º., inciso III<sup>12</sup>, pois independentemente do local em que tiver o trabalhador, no ambiente de trabalho, na sua casa, é portador da mais alta dignidade, não podendo ser maltratado e ridicularizado por seus pares,

---

<sup>11</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

<sup>12</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

pois haverá o peso da proteção constitucional na forma inclusive de um fundamento constitucional.

Sérgio Pinto Martins corrobora com esses enunciados constitucionais e complementa que o assédio moral “pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos na Constituição, como os direitos a integridade física e psicológica do trabalhador ou de saúde no trabalho” (MARTINS, 2015, p. 54)

Pohlmann aponta que com a prática do assédio moral há violação dos seguintes direitos fundamentais: direito fundamental ao trabalho, direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado, direito fundamental ao desenvolvimento e direito fundamental à saúde, pontuando esses ensinamentos no tocante ao assédio moral organizacional que igualmente denigre o meio ambiente laboral e “promove a desordem econômica; impede o desenvolvimento pessoal do trabalhador; prejudica a saúde; e acaba por impor significado do conceito de trabalho de maneira superficial aos trabalhadores” (POHLMANN, 2014, p. 73).

Além da previsão constitucional algumas leis infraconstitucionais também garantem o cumprimento de um meio ambiente saudável tanto físico como psicologicamente, buscando fundamento no conceito de meio ambiente descrito no artigo 3º., inciso I, da Lei 6.938/81 (BRASIL, 1981); no art. 2º. da Lei 8.080/90 (BRASIL, 1990) que descreve que a saúde como um direito fundamental e indispensável ao pleno exercício de qualquer pessoa. Um ambiente saudável no aspecto psicológico é o que busca um trabalhador, com o que atitudes violadoras através do assédio moral devem ser reprimidas e acima de tudo combatidas, eis que constitui direito do trabalhador tem um ambiente sadio em todos os sentidos, contemplando sim o aspecto moral e psicológico nessa previsão legal.

Assim o empregador tem o dever de promover um meio ambiente saudável ao empregado, seja no aspecto da saúde física, como mental, descrevendo Sérgio Pinto Martins que o empregado “tem direito à saúde no trabalho e não pode ficar sujeito a se assediado moralmente no trabalho pelo empregador ou por seus prepostos” (MARTINS, 2015, p. 54).

O artigo 493 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) disciplina sobre o instituto da falta grave, quando representem violação dos deveres e obrigações do empregado, podendo incidir nessas hipóteses dependendo da casuística a rescisão por justa causa do contrato de trabalho previsto no artigo 482, incidindo, por exemplo, o empregado que pratica assédio moral horizontal em fase de seu colega

de trabalho. Por outro lado, também pode-se aplicar o artigo 483 da CLT, em que a previsão legal da rescisão indireta, respaldando o empregado que pedir a demissão em ser ressarcido em todos os seus direitos diante da justa causa patronal que está sendo cometida diante do assédio moral.

No art. 8º., parágrafo único, da CLT há a previsão de que o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo que não for incompatível com os seus princípios fundamentais, com o que se aplica subsidiariamente o Código Civil, razão pela qual irá buscar subsídios na aplicação dos conceitos de direito da personalidade e os artigos da responsabilidade civil pela violação desses atos através do assédio moral.

Com relação a previsão civilista do direito da personalidade podem-se citar os artigos 11 a 21 do Código Civil/2002 (BRASIL, 2002), protegendo a integridade psicológica e física do trabalhador, sendo que no tocante a responsabilidade civil pode buscar subsidiariamente a aplicação dos artigos 927<sup>13</sup> e 186<sup>14</sup> especialmente com relação a indenização patrimonial e extrapatrimonial, dentre outros dispositivos legais.

Em que pese a falta de lei federal há diversas leis estaduais e municipais que tratam do assédio moral em sua maioria de incidência na administração pública, como as leis estaduais do Rio de Janeiro (Lei n. 4.205/2006), Paraíba (LC n. 63/2004), São Paulo (Lei n. 12.250/2006) e Rio Grande do Sul (LC n. 12.561/2006). Dentre as leis municipais citam-se: Lei 1.163/2000 (Iracemápolis – SP); Lei 2.120/2000 (Ubatuba); Lei 358/2001 (Guarulhos); Lei 13.288/2002 (cidade de São Paulo); Lei 3.671/2002 (Americana); Lei 11.409/2002 (Campinas); Lei 9.736/2003 (Ribeirão Preto); Lei 2.377/2003 (Presidente Vesceslau – SP); Lei 8.629/2004 (Santo André - SP); Lei 8.629/2004 (Catanduva – SP); Lei 3.243/2001 (Cascavel - PR); Lei 1.078/2001 (Sidrolândia - MG); Lei 189/2002 (Natal); Lei 511/2003 (São Gabriel do Oeste - MS); LC 498/2003 (Porto Alegre).

Assim não há legislação federal específica nesse sentido, havendo projeto de lei sobre o assédio moral em andamento no Congresso Nacional sob n. 2.369/2003 (BRASIL, 2003) do Deputado Mauro Passos.

---

<sup>13</sup> “Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

<sup>14</sup> “Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Além do respaldo legal, conforme citação acima de diversos artigos que podem ser utilizados na prática forense, ainda há doutrina específica sobre o tema que acima foram igualmente fundamentadas e exemplificadas, com o que na sequência passa-se a colacionar mais jurisprudência, em complemento as já mencionadas, pois constituem também como uma das principais fontes do direito que são aplicáveis a temática do assédio moral.

Como mencionado as situações passíveis de assédio moral relatadas na jurisprudência pátrias são de humilhação, inatividade, excesso no cumprimento de metas e pagamento de prendas, e até mesmo de discriminação, seja em virtude de um trabalhador portador de deficiência, seja no tocante a figura da mulher no meio ambiente laboral, como no caso chocante que se mencionará no item abaixo.

Para realçar a exemplificação através de situações reais transcreve-se os comentários de Sérgio Pinto Martins da ação civil pública n. 02211.2003.004.05.00-6, do TRT 5ª Região, em que a mulher era tratada como um objeto, relatando no processo situação de assédio moral, que gera repulsa e indignação ao leitor, em virtude das atrocidades que ainda acontecem com as empregadas em um meio ambiente de trabalho que era para ser digno e de respeito aos direitos da personalidade de qualquer ser humano (MARTINS, 2015, p. 50-51). Observem e indignem-se:

[...] Em abril de 2003, a empregada foi trancada em uma sala com o gerente de venda e mais outros quatro homens, compradores de refrigerante, como forma de servir de objeto sexual para as referidas pessoas. Eles tentaram tirar suas roupas e a secretaria dizia “que não ia fazer aquilo”. Ao fugir e abrir a porta da sala, teve uma queda, caindo embaixo da mesa do computador, causando traumatismo no braço e na boca. As sequelas físicas foram confirmadas em laudo médico, tendo de ficar afastada em auxílio-doença por cinco meses. Quando retornou ao trabalho, foi dispensada, apesar de gozar de garantia de emprego do acidentado. O procedimento do chefe mostra que ele era autoritário no tratamento com os funcionários, perverso, perseguia as pessoas, tinha procedimentos racistas, além de adotar o procedimento de queimar as nádegas das funcionárias com isqueiro. Nesses pontos, se evidencia o assédio moral, em razão de que a empregada sofria pressões no ambiente de trabalho. A trabalhadora era tratada como objeto, como coisa ou como se diz: mulher-objeto (SÃO PAULO, 2005).

Não se tem palavras para o caso, diante de tamanha indignação, não se podendo acreditar que no mundo de hoje, que se diz evoluído, tais atrocidades ainda acontecem. Isso é lastimável.

Infelizmente os exemplos de assédio moral no ambiente laboral ainda são vários e deploráveis, não podendo sequer imaginar a repugnância e criatividade que um ser que se diz humano pode praticar em face do outro e que macula o seu direito de personalidade e acima de tudo a própria dignidade.

Conforme acima exposto em que pese não haver legislação específica há aplicação de diversas fontes do direito para a salvaguarda dos trabalhadores que são vítimas de assédio moral, encontrando fundamento na Constituição Federal, CLT, Código Civil, dentre outras legislações esparsas nesse sentido, além de doutrina e jurisprudência aplicável a essa temática, onde os tribunais estão fazendo valer os direitos dos trabalhadores que são violados em sua moral, não ficando a vítima mais inativa diante dessas atrocidades cometidas por outro ser humano no meio ambiente de trabalho, encontrando apoio e proteção junto ao poder judiciário, conforme se aferirá no presente capítulo em mais algumas casuísticas sobre o assédio moral, mas antes trará mais alguns comentários com relação a falta grave, em especial sobre a rescisão indireta.

### 3.1 ASSÉDIO MORAL E A CLT: MOTIVO DE FALTA GRAVE E RESCISÃO INDIRETA

Não há dispositivo específico sobre assédio moral na CLT. Em que pese a omissão da CLT, quando se está diante do assédio moral em um ambiente laboral agressivo, perverso e humilhante aplica-se o artigo 493, CLT, que disciplina o instituto da falta grave, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado, com base nas hipóteses de rescisão por justa causa do contrato de trabalho descritas no artigo 482, tais como o mau procedimento (alínea “a”), ato lesivo a honra e boa fama (alíneas “j” e “k”).

Igualmente aplica-se o artigo 483 da CLT<sup>15</sup>, uma vez que tal falta grave pode ensejar a rescisão indireta, pois tal pedido é totalmente compatível com as hipóteses

---

<sup>15</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no

possíveis de assédio moral, tendo o empregado com o exercício dessa medida judicial o direito de todas as verbas trabalhistas em sua integralidade, como se fosse uma despedida sem justa causa, além da indenização por danos morais em face da violação dos princípios fundamentais, sem prejuízo ainda de eventual ressarcimento material, como tratamentos médicos, psiquiátricos, medicação que resultem do caso concreto.

Thome faz a análise de todos os incisos da Rescisão Indireta na sua obra *Assédio Moral nas Relações de Emprego*, descrevendo que as hipóteses são genéricas e pode ensejar a aplicação do assédio moral (THOME, 2009, p. 147).

Assim a legislação ainda é escassa sobre o tema, havendo projeto de lei sobre o assédio moral em andamento no Congresso Nacional, Projeto de lei n. 2.369/2003 do Deputado Mauro Passos (BRASIL, 2003), além de diversos projetos de lei no âmbito municipal.

Mas em que pese a inação legislativa específica, a prática forense se socorre de diversas fontes do direito, como a utilização de princípios e normas fundamentais para a proteção dignidade da pessoa humana, descritos na Constituição de 1988, CLT, doutrina e jurisprudência especializada sobre o assédio moral, até mesmo porque o Poder Judiciário não pode deixar de dizer o direito no caso concreto, tópico o qual será complementado no item seguinte.

Orienta-se ao empregado que vivenciar situações de assédio moral em seu ambiente de trabalho a fazer a anotação de tais fatos, evitando ficar sozinho com o assediador, permanecendo sempre que possível na presença de testemunhas, a fim de demonstrar o pedido de rescisão indireta (RÔNDONIA, 2005)<sup>16</sup> junto ao Poder Judiciário, como descrito anteriormente, ocasião em que terá direito a todas as suas verbas trabalhistas, além de indenização por danos materiais e morais diante da gravidade da violação impetrada a esse trabalhador, devendo o empregador ficar atento às decisões judiciais e não continuar exigindo esse tipo de atitudes tão vulneráveis ao ser humano, que merece a mais alta proteção, evidenciando uma efetiva aplicação da Constituição e legislação acima mencionada, a luz do princípio

---

fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

<sup>16</sup> RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL PARCIALMENTE PROVIDO – DESPEDIDA INDIRETA – CARACTERIZAÇÃO – Do conjunto probatório dos autos restou demonstrada a hipótese prevista na alínea 'd' do art. 483 da CLT, devido ao assédio moral a que foi submetido o obreiro dando ensejo a indenização por dano moral.



da dignidade da pessoa humana, com a utilização de uma indenização de cunho punitivo diante do abuso do poder do empregador e da grave violação da intimidade e vida privada do trabalhador.

Marie-France traz alguns conselhos práticos para vítima no meio ambiente empresarial em que com a descoberta do assédio tentar produzir provas, buscar ajuda dentro da empresa, resistir psicologicamente, agir e fazer intervir a justiça (HIRIGOYEN, 2014, p. 191-197).

No passado os trabalhadores não conheciam tanto os seus direitos, mas hoje estão procurando a intervenção do poder judiciário, diante do maior acesso à justiça, como irá se demonstrar um pouco mais no presente trabalho no item que segue com alguns exemplos de jurisprudência já julgadas pela justiça trabalhista brasileira.

### 3.2 CASUÍSTICAS SOBRE O ASSÉDIO MORAL: JURISPRUDÊNCIA

Para a consagração dessa abordagem, em especial de situações sobre o assédio moral, seguem comentários de alguns precedentes jurisprudenciais, pois a exemplificação consolida o entendimento e respectiva aplicação da problemática até então teorizada.

Dentre outros casos de assédio moral citam-se as situações de inatividade, de execução de tarefas além ou aquém do que foram contratadas, de atos de coação ao empregado para aderir ao plano de demissão voluntária, de perseguição do trabalhador no ambiente de trabalho com brincadeiras inoportunas.

O primeiro processo brasileiro em que se tem notícia sobre o assédio moral remonta o ano de 2002 e foi de um empregado, técnico em publicidade e propaganda, que teve perseguições por parte de seu superior hierárquico devido a desentendimento em virtude de uma promoção. Após esse fato o empregado ficou proibido de frequentar a biblioteca (local de sua atividade), ficando por aproximadamente dois meses numa escada localizada no interior do prédio sem executar tarefas. Os demais colegas de trabalho chamavam o local em que ocupava como o “gabinete do Harald” (seu prenome).

Nesse exemplo demonstra-se claramente que o seu contrato e atividade passou a ser de inatividade. A ação foi julgada no Estado do Espírito Santo, sendo

considerado o *leading case* de assédio moral aqui no Brasil, objeto de julgamento pelo Tribunal do Regional do Trabalho da 17ª Região (ESPÍRITO SANTO, 2002)<sup>17</sup>.

Outro julgamento de inatividade foi o que aconteceu com um gerente geral de uma empresa em uma reestruturação administrativa<sup>18</sup>. Tal gerente foi deixado de lado, inativo, em que pese contar com mais de 20 anos de experiência profissional dentro da empresa, gerando uma indenização por danos morais devido ao abalo psicológico ocasionado (BRASIL, 2007).

Como se pode observar dos casos acima analisados uma das formas de se praticar assédio moral no trabalho é o de inatividade, tentando com essa ociosidade forçar o empregado a sair do ambiente corporativo, com a comunicação da demissão.

Humilhações por não cumprimento de metas também são uma constante na jurisprudência pátria, situação em que o empregado é submetido ao pagamento de algum “castigo”, devido ao não alcance da produtividade exigida pela empresa, pagando prendas de “dançar na boquinha da garrafa, usar fantasias, colocar algum chapéu pejorativo”, situações que vem a denegrir a imagem e honra do empregado.

Casos como esses também não são admitidos pelo Poder Judiciário devido ao excesso cometido pelo empregador atingindo a dignidade daquele trabalhador, podendo ser objeto de tutela de assédio moral individual (interpessoal ou subjetivo) ou dependendo do grau ser considerado um assédio moral coletivo (institucional ou objetivo) (ESPÍRITO SANTO, 2003).<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>EMENTA: “ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

<sup>18</sup>AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO GERENTE GERAL DA EMPRESA. REESTRUTURAÇÃO. DANO MORAL VERIFICADO. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. É de ser mantida a v. decisão recorrida que entendeu, com base na prova, que restou configurado o dano moral, em face da postura da empresa que afetou a honra do empregado, que exercia a função de gerente geral, com boa reputação e que trabalhava há mais de vinte anos na empresa, e diante da prova de que durante a reestruturação da empresa foi deixado de lado, apenas recebendo salário, sem nada fazer, provocando-lhe abalo psicológico. Incidência da Súmula 126 do c. TST, a inviabilizar a reforma pretendida.

<sup>19</sup>DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e geral a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconsequente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor ‘pagamentos’ de ‘prenda’ publicamente, tais como, ‘dançar a dança da boquinha da garrafa’, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo ‘diferente’ do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio

A criatividade humana violadora dos direitos fundamentais do trabalhador não para por aí. Também pode enquadrar num eventual pedido de assédio moral a hipótese de desvio de função do empregado, como na contratação para execução de um serviço e na prática vem a exigir o cumprimento de tarefas que não foram objeto de negociação, seja na forma de inferiorizar, humilhar o seu trabalho, seja na forma de exigir serviços além do que fora ajustado. Exemplifica-se a situação de empregado contratado para execução de serviço intelectual e lhe é exigido limpeza da empresa, ou ainda a exigência de prazos impossíveis de serem cumpridos e que fogem da razoabilidade, tudo isso com o intuito de denegrir a imagem do empregado no ambiente de trabalho.

É assim que o Poder Judiciário vem enfrentando o tema do assédio moral, conforme ilustra os precedentes jurisprudenciais acima comentados, enquadrando-se como situações de assédio moral.

Demais casuísticas foram objeto de exemplificação no corpo do presente trabalho, tendo os exemplos apenas a intenção de despertar o leitor a riqueza do assunto para aprofundamento da temática, não se esgotando os exemplos na presente dissertação, que não é seu objetivo principal.

E ainda para não ficar em apenas exemplos jurisprudenciais passa nos itens que seguem a trazer um caso de filmografia e outro de dados colhidos por pesquisadores em ambiente fabril, ilustrando ainda mais as hipóteses que podem enquadrar como assédio moral.

### 3.3 FILMOGRAFIA: O ASSÉDIO MORAL NO FILME TERRA FRIA

Após assistir ao filme Terra Fria (2005)<sup>20</sup> passou-se a fazer uma análise com base no assédio moral praticado em face das trabalhadoras, diante da hipótese de discriminação da mulher no contexto vivenciado nas minas, sendo mais um fato de incidência do assédio.

---

profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X da CF/88. Recurso provido.

<sup>20</sup> No presente item consta a descrição da análise da experiência relatada pela mestrandia ao assistir o filme Terra Fria.

No início do filme há a descrição que em 1975, as minas de ferro no norte de Minnesota contrataram a primeira mineradora da história. Em 1989, a proporção entre mineradores e mineradoras era de 30 para uma.

O filme “North Country”, que recebeu o nome no Brasil de “Terra Fria”, lançado em 2005 nos Estados Unidos, tendo como diretor Niki Caro, foi inspirado com base no livro de Clara Bingham e Laura Leedy.

Os fatos narrados no filme são inspirados em uma história real de Josey Aimes, que foi a primeira mulher a promover a primeira ação de assédio sexual nos Estados Unidos no ano de 1989.

Uma das primeiras imagens do filme há a agressão física de Josey por parte do seu marido que vem a decidir ir embora para a casa dos seus pais no Norte de Minnesota em 1989, juntamente com os seus dois filhos.

Seu pai não apoia a atitude da separação da sua filha e em uma das primeiras palavras que pronuncia é de eventual infidelidade de sua parte, justificando a agressão praticada pelo seu ex-marido e como se a sua filha fosse culpada por tais fatos. Josey não tem relacionamento amistoso com o seu pai, pois quando tinha 16 anos engravidou e falou para sua família que não sabia quem era pai da criança, onde houve o eventual questionamento de mais de parceiro sexual.

Para criar os seus filhos Josey procura emprego e de início trabalha em um salão de beleza, mas depois incentivada por sua amiga Glory, que é motorista na mineradora, vem a se candidatar as cotas de vagas para mulheres disponíveis em virtude de determinação judicial.

Seu pai é também minerador e desaprova tal emprego para sua filha e vem a questionar: vai virar lésbica agora?

Nesse contexto histórico havia a ótica de que o trabalho em minas era apenas para homens, e que as mulheres estavam tirando as suas vagas de empregos. Vivendo assim em uma comunidade machista e cheia de preconceitos.

Mesmo diante dos vários obstáculos Josey vem a fazer o cadastro e trabalhar na mineradora diante do bom salário que pagavam, podendo assim comprar a sua casa e sustentar os seus filhos.

Constata-se que o assédio vivenciado por Josey não é apenas sexual e moral no ambiente de trabalho, mas também familiar e social diante do fato que engravidou e não revelou a identidade do pai do seu primeiro filho nem para família o que repercutiu no contexto da sociedade em que vivia, pois a cidade era pequena.

Especificadamente no meio ambiente de trabalho observa-se que no filme há várias cenas que demonstram uma realidade jurídica de discriminação, assédio moral e sexual praticado em fase dessas trabalhadoras, sendo que dentre as principais situações jurídicas em que se constatou no filme vem a relatar as seguintes:

a) realização de exame ginecológico antes da contratação, a fim de constatar eventual gravidez. Que tal fato é proibido na legislação brasileira no artigo 373-A da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), incluído pela Lei 9.799/1999, dispondo sobre normas de proteção ao trabalho da mulher, inserindo regras limitadoras do direito de fiscalização inerente ao empregador, descrevendo o *caput* e inciso IV desse artigo que ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

b) primeiro dia do Trabalho e contato com o Gerente da Fábrica há uma brincadeira com relação a esse exame ginecológico, relatando que a regra número 1 é aceitar as brincadeiras. Depois vem a chamar baixinho de vadias. Deixa bem claro que somente houve a contratação de mulheres por determinação da Suprema Corte. Assim logo no primeiro dia de trabalho há situações de humilhação em face das mulheres, demonstrando que o meio ambiente de trabalho não é sadio e não é respeitado a dignidade da mulher;

c) não autorização para utilização de banheiro durante o expediente. Aproximadamente nos 20 minutos do filme há uma cena em que não é permitido a trabalhadora ir ao banheiro. Tal fato reiterado no meio ambiente laboral também pode constituir como assédio moral. Depois de algum tempo uma trabalhadora que tem participação no Sindicato consegue esse direito as mulheres com a implementação na empresa de um banheiro ecológico;

d) apalpar colega de trabalho. Visualiza-se na cena (29 minutos do filme) também o assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental, que pode ser praticado por qualquer pessoa, inclusive por colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, quer seja, na forma horizontal, tendo a intenção de prejudicar o trabalho da vítima, por meio de comportamentos sexuais indesejáveis. Tal fato é levado para o superior hierárquico que nada faz e ainda vem a dizer que tem que aguentar o

tranco como um homem (30 minutos). Assim há omissão por parte do superior hierárquico que pede para falar menos e trabalhar como um homem, revestindo como mais um ato de assédio moral vertical em face da trabalhadora;

e) Assédio Sexual. Entre os 42 a 45 minutos do filme há uma cena de assédio sexual praticada em face de Josey por parte do seu colega de trabalho, responsável pelo setor do pó, onde nesse momento é o seu superior hierárquico designado pelo gerente da usina, há a tentativa de beijar a vítima sem a sua autorização, pedindo para fazer um trabalho na esteira 4 para ficar sozinho com a vítima. De início constata-se que o assédio moral foi praticado na modalidade chantagem que é caracterizado mediante a utilização da superioridade hierárquica do assediador em relação a vítima, prometendo benefícios no emprego, inclusive há a chantagem de ter um meio ambiente laboral digno quando pede para entrar na esteira 4;

f) humilhação social por parte de uma das esposas dos mineradores, xingando de vadia em um jogo, o seu próprio filho e pais veem e presenciam tal humilhação na vida privada da vítima, mandando ficar longe do seu marido;

g) violência física na utilização do banheiro ecológico por uma das mulheres, no momento em que os homens vem a derrubar o banheiro com a vítima no seu interior, um exemplo marcante de grande humilhação vivenciada por uma das trabalhadoras. Uma cena chocante e que não leva em conta a dignidade da pessoa humana;

h) reunião com o dono/diretor geral da Empresa. Josey solicita reunião e faz um relatório para levar a diretoria todos esses fatos, mas não é ouvida. E ainda é convidada a fazer a comunicação da sua demissão, situação clássica de assédio moral. Josey não aceita a sua demissão, pois depende do trabalho para sustentar os seus filhos, onde o diretor pede para reclamar menos e trabalhar mais para a empresa;

i) humilhação de limpar o banheiro todo sujo de fezes e com palavras escritas nas paredes do banheiro “vadias”, “traidoras”, “ratazanas”. Nesse momento a própria Josey vem a sofrer humilhação pelas suas próprias colegas que não apoiam mais as suas reivindicações, mandando ao final ela limpar sozinha o banheiro, já que ela que causou esse tipo de situação;

j) Assédio Sexual por Chantagem. Mais uma vez o seu colega de equipe e superior hierárquico e responsável pelo setor de pó vem a pedir um trabalho nesse setor e vem chantagear a vítima com favores sexuais, dessa vez utilizando de

violência física. No refeitório Josey vem a acusar o assediador na frente de todos e um dos homens vem a desmentir a vítima, apoiando o superior hierárquico sem conhecer o que se passou, alegando que estava junto com ele em outro setor.

Assim diante dessa situação ainda mais grave e humilhante Josey não aguentar mais esse meio ambiente de trabalho e vem pedir a sua demissão, momento em que igualmente decide contratar um advogado e entrar com uma ação. Seu advogado orienta a distribuição de ação por classe para proteção dos direitos de todas trabalhadoras.

A partir daí entra o problema das provas do assédio moral e sexual vivenciado pelas mulheres mineradoras, que de início não auxiliam Josey com medo de perder o seu emprego.

Josey enfrenta muita dificuldade no Tribunal em que mais uma vez há a desmoralização de sua pessoa, vindo até a descobrir que o seu primeiro filho foi fruto de um estupro praticado pelo seu professor, um segredo de Josey que vem a ser revelado de forma humilhante perante o julgamento com a presença de membros da sociedade.

O juiz determina a prova de pelo menos 3 testemunhas para o deferimento da ação de classe promovida.

Indo para o final do drama Josey consegue o primeiro apoio da sua amiga Glory, que estava doente, vítima de acidente do trabalho. Na sequência várias colegas de trabalho, familiares, outros mineradores também apoiam a ação de classe promovida por Josey na defesa dos direitos das trabalhadoras para não serem mais vítimas de assédio moral e de serem tratadas com dignidade e igualdade de direitos aos demais trabalhadores.

No final do filme há a transcrição que as mulheres da fábrica de ferro Mesabi ganharam o caso. Receberam uma indenização, mas o mais importante foi que conseguiram o que os chefes não queriam lhes dar: uma política de assédio sexual que protegeriam todas as mulheres.

Este filme foi dedicado às mulheres que lutaram por este caso à sua coragem e dignidade, e à vitória marcante que começou no norte dos EUA e repercutiu mundo afora.

Essas são as considerações observadas no exemplo ora relatado, através da análise do filme Terra Fria, com o intuito de ter uma visão no estado da arte de

situações jurídicas que podem ser vivenciadas por muitos trabalhadores que precisam lutar para a conquista de seus direitos.

### 3.4 CASUÍSTICA SOBRE O ASSÉDIO MORAL: VIVÊNCIA FABRIL

#### 3.4.1 Vivência Fabril: o Desenraizamento e o Sofrimento Psicossocial

Diante do contexto da discriminação e que pode gerar atos de assédio moral, Svartman (2011, p. 221-244), fez uma vivência Fabril, em seu artigo sobre o “trabalho e desenraizamento: um estudo sobre o sofrimento psicossocial gerado pela organização do trabalho fabril”, abordando a questão do medo de perder emprego, assim como a diferença entre os empregados efetivos e os que estão em situação precária (os terceirizados) que são mais vulneráveis a atos de humilhação e, por conseguinte, de assédio moral, razão pela qual segue abaixo alguns dados dos estudos realizados por esse autor, com base principalmente na obra de Simone Weil.

#### 3.4.2 Introdução: Simone Weil e a Análise do Desenraizamento Operário

Conforme descreve Bernardo no seu artigo científico, Simone Weil foi conhecer o trabalho nas fábricas e para isso foi operária durante os anos de 1935 e 1936, dedicando a análise da opressão social e sua relação com o capitalismo da organização laboral, redigindo alguns textos sobre as causas do sofrimento provocado pela organização fabril, trazendo importantes contribuições para o campo da psicologia social, em especial a sua análise da opressão baseada na discussão da humilhação e do desenraizamento gerados pela organização capitalista de produção.

Relata na sua experiência prática uma vida de humilhação social, seja através de pressão na produção, seja de ameaça constante de demissão se não alcançar a meta. Há uma simplificação e divisão das atividades com o que há um desconhecimento do sistema técnico de produção na sua totalidade, gastando sua energia sem nenhuma realização pessoal e profissional.



Descreve ainda que segundo Simone Weil o desenraizamento está ligado ao impedimento de “participação real, ativa e natural numa coletividade que conserva vivos certos tesouros do passado e certos pressentimentos do futuro” (SVARTMAN, 2011, p. 223). Não há participação no governo do trabalho e muito menos uma participação criativa nas atividades realizadas.

O autor buscou nesse trabalho fazer um paralelo com a experiência de Simone Weil e também recolher e analisar a biografia profissional de nove trabalhadores metalúrgicos da região do ABC paulista, justificando assim a importância da investigação dos efeitos psicossociais dessas novas condições de trabalho, especialmente a investigação sobre a atualidade do fenômeno descrito por Simone Weil como desenraizamento.

### 3.4.3 Metodologia de Pesquisa

Svartman no seu artigo científico utilizou uma pesquisa qualitativa analisando a biografia profissional de nove trabalhadores metalúrgicos da região do ABC paulista. O roteiro foi construído a partir de uma pesquisa de campo anterior feita pelo próprio pesquisador durante dois anos, em que trabalhou como ajudante geral um vez por semana. Realizou aproximadamente seis entrevistas de longa duração com cada depoente no período de quatro anos. Os trabalhadores possuíam mais de vinte anos de trajetória profissional. Os entrevistados 1 e 2 trabalharam na fábrica situada na periferia da teia produtiva, com menos inovações tecnológicas, piores condições de trabalho, menores salários e maior fluxo de mão de obra. Os entrevistados 3, 4 e 5 trabalhavam em um fábrica de grande porte em que se usava o sistema toyotista de organização do trabalho, proporcionando melhores salários, tolerando os sindicatos. O entrevistados 6 e 7 trabalhavam em fábricas de autopeças, setor de grande importância no parque industrial do ABC. Por fim os entrevistados 8 e 9 que conheceram a condição operária numa importante montadora de carros da região.

O autor descreve que em que pese haver uma heterogeneidade dos locais de trabalho as experiências de trabalho demonstraram que possuem muitos pontos de convergência, como revelou a leitura das biografias profissionais dos entrevistados.

#### 3.4.4 As Memórias do Ingresso no Trabalho Fabril

Como ocorreu o ingresso no trabalho fabril? Como foram as primeiras impressões?

Busca da vaga (muitos candidatos servindo como um primeiro alerta de poder ser substituídos), seleção (algumas provas de ingresso já configuram como situações explícitas de humilhação para observar quem suportará melhor as futuras condições de trabalho), período probatório e provas admissionais (aceitando as condições impostas pela fábrica para manter o posto de trabalho).

Admissão via agências de emprego ou por terceirizadas – revela uma das faces atuais do desenraizamento: a gestão da precariedade no interior das fábricas, em que o autor chama de precarizado. Os precarizados convivem com os efetivos no chão-de-fábrica, procurando aqueles dar provas incansáveis de que merece a contratação no futuro e se esforça mais, provocando nestes a lembrança da ameaça de exclusão, não havendo solidariedade entre os mesmos, um dos efeitos psicológicos evidenciados pelo autor.

Um exemplo relatado por um dos depoentes é que o trabalho mais penoso na fábrica ficavam reservados para aqueles em tempo de experiência ou contratados pela agência (os precarizados), amortecendo a luta por condições melhores de trabalho por parte dos efetivos, com ameaça de levá-los àqueles postos de trabalho mais penosos. Os precarizados corriam riscos maiores de acidente de trabalho e de não terem os seus direitos garantidos, como a estabilidade.

A admissão é concedida sob suspeita, com a lembrança de que pode ser retirada a qualquer momento, sendo o desemprego uma ameaça, havendo essa mensagem de humilhação.

Observa-se no relato feito pelo entrevistado de n. 2 a humilhação sofrida já no processo seletivo que ficaram sem água e sem comer desde às 8:00 da manhã até às 15:00 horas em uma sala fechada com todos os candidatos. Chegando ao final da tarde comunicando que tinham 8 candidatos e 4 vagas e que iriam entrar em contato depois.

Relata o autor que Jean Pierre Durand apresenta as atuais características da organização do trabalho: o capital descobriu que a sistematização da precariedade é um das melhores formas de assegurar a manutenção de seus interesses (SVARTMAN, 2011, p. 230).

Assim as memórias desde o ingresso fabril revelam-se algumas situações de humilhações, desde o número reduzido de vaga, alerta de poder ser substituídos, a situação de ser precarizado ou terceirizado, a forma dos testes de admissão que são submetidos, o que se pode correlacionar o texto com o tema da presente dissertação e fazer a análise acerca do enquadramento de atos de assédio moral pré contratação, com a aceitação dessas situações degradantes já no início do pacto laboral para garantir a vaga de emprego e a subsistência.

#### 3.4.5 As Memórias da Atividade Fabril

Após a contratação há um novo momento marcante para os entrevistados: as primeiras semanas de trabalho que revelam o contraste entre essas expectativas de segurança e estabilidade com as exigências físicas e psíquicas experimentadas nas atividades, situações extremamente angustiantes e de exaustão geradas pelas atividades desempenhadas, tais como:

a) cansaço implicado na adaptação à cadência produtiva: trabalho reduzido a uma eterna e constante alimentação de máquinas, estando à disposição de “máquinas que nunca param”. Constata-se essa situação no relato da entrevistada 4 em que diz que a máquina não podia parar, sendo que para ir no banheiro alguém ficava no lugar, tendo que ir muito rapidamente, havendo relato que a hora demorava muito para passar mas o horário de almoço não (SVARTMAN, 2011, p. 231);

b) enorme sofrimento provocado por um ambiente voraz, lugar onde os mecanismos incontroláveis exigem dos trabalhadores a alimentação contínua de suas engrenagens, tendo como efeitos a exaustão, sono de esgotamento, lesões de esforço repetitivo, desânimo ligado ao esvaziamento de sentido das atividades;

c) experiência de humilhação social e vigilância dos encarregados: formas de avaliação de desempenho, fiscalização dos resultados, almejo da elevação da produtividade, ameaça velada da demissão. Constata-se nas informações trazidas pelo entrevistado 7 que o cálculo do n. de peças era realizada por minuto ou por hora, não podendo ir ao banheiro, nem tomar água e nem descansar o pé, se não atingisse a meta havia ameaça de colocar outro no lugar, relatando que o estresse chegava a tanto que dava gastrite, queimação;

d) atenção necessária, abstrata e fatigante, conforme exemplifica o entrevistado 3: sempre fazia a mesma coisa “pegava quatro arruela, quatro porquinha, quatro pinos, apressava, e andava...” muito repetitivo e cansativo, acontecendo de mandar sem nada, ficava sem raciocínio, havia um esgotamento que quando chegava em casa não queria fazer nada e somente deitar (SVARTMAN, 2011, p. 232);

e) em seu próprio descanso o sono era perturbado nas épocas de realização de horas extras e de trabalho extenuantes, com sentimento constante de atraso e de dever. Entrevistado 3 relata que sonhava constantemente que estava trabalhando, tendo inclusive em dia de domingo acordado cedo para ir trabalhar, mas a sua esposa alerta que não tem expediente nesse dia. Entrevistada 4 também relata sonhar com atividades de trabalho, acordando cansada e com a realidade de que estava apenas dormindo e que agora era necessário trabalhar e ir para a rotina.

Nos relatos observa-se que não há uma ação transformadora e sim a necessidade de alimentação das máquinas, constando-se tal fato em todas as atividades, havendo um caráter aviltante da adaptação dos gestos ao funcionamento do mecanismo fabril. Há contradição da atividade passiva e movimentação acelerada do corpo, processo de reificação, o trabalho como mercadoria. Antes um ferramenteiro podia desenvolver uma habilidade produtiva, mas hoje um programador de máquina-ferramenta o substituiu, e o operador desta máquina deve simplesmente alimentá-la.

Algumas das consequências psicossociais dessa forma de planejamento de trabalho consistem na auto-objetivação, em que o trabalhador é considerado como uma mercadoria, possuindo características que justificam seu uso lucrativo no contexto produtivo; também pode-se destacar a atividade cada vez mais passiva do trabalhador, não tendo efetiva participação, não havendo conhecimento transmitido entre gerações, descrevendo o autor Svartman (2011, p. 235) que:

A racionalização das atividades e a desigualdade política presente nos ambientes de trabalho são avessas às condições sociais que permitiriam integrar recursos criativos à realização do trabalho. A atualidade do conceito de reificação revela em que medida a lógica fria do cálculo de rentabilidade se transforma no esqueleto das relações e atividades humanas nesse determinado contexto social.

Com isso após a contratação há o relato de situações de desgaste e de humilhação, como a exaustão, a ameaça e instabilidade no emprego, o excesso na

fiscalização, o controle do banheiro, o trabalho extenuante, enfim a produção estando acima da dignidade da pessoa humana, ou seja, a alimentação da máquina sendo mais importantes que o desgaste do corpo e da alma do trabalhador, situações que podem ser enquadradas como de assédio moral na vigência do contrato de trabalho diante da sua reiteração no meio ambiente laboral.

#### 3.4.6 As Perspectivas de Futuro Abertas pela Condição Operária

Com base nos itens acima se constatou o relato de desgaste e de humilhação desde a contratação, perpetuando na vigência do trabalho, e agora passa-se a questionar a visão dos trabalhadores no futuro fabril, já que desde o ingresso na vida de operário houve a aceitação dessas condições. Assim questiona-se: há alguma perspectiva de futuro nessa condição operária desenraizada?

Dos nove entrevistados relatados no início do presente item do trabalho realizado por Svartman (2011, p. 235) três precisaram se afastar em decorrência de doença advindas pelas condições de trabalho: dois sofreram lesões na coluna diante do transporte de peças pesadas e outro com LER (Lesão Esforço Repetitivo)<sup>21</sup>. Em virtude desse quadro sentem-se abalados pelo sentimento de incapacidade e humilhação, sendo que muitas vezes ainda os representantes das fábricas “forçam” os trabalhadores a pedirem demissão. Que no relato de um desses entrevistados de n. 8 há a descrição que a atendente do Setor de Recursos Humanos (RH) falou que ele era um aleijado, outro representante do RH que é um trapaça e que manda embora 20 como eles e só 3, 4, 5 ganham o resto é lucro, e ainda que se “é do INSS” coloca sentado no estacionamento (SVARTMAN, 2011, p. 236).

Acontecimento marcante para a discussão das perspectivas de futuros abertas pela condição operária consta na biografia dos entrevistados 3, 4 e 5 que relatam a construção de uma planta industrial em outro estado e se sentiram ameaçados. Os diretores da fábrica negaram e que não haveria redução dos postos de trabalho. O número de acidentes aumentou diante da ansiedade desse fato, do pressentimento de perder o emprego. Depois de um ano e alguns meses houve o comunicado na reunião dos trabalhadores do fechamento da fábrica sem qualquer aviso prévio.

---

<sup>21</sup> O INSS passou nomear a LER como DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho).

Há o relato da entrevistada 4 questionando se valeu ou não a pena dar o sangue para a empresa durante 20 anos e de repente acontecer isso, não levando em consideração o lado humano do trabalhador, sendo que de um dia para outro um lugar proibido de entrada, não podendo sequer entrar para pegar o seu material que estavam lá na fábrica fechada.

O fechamento da fábrica caracteriza-se como uma verdadeira ruptura, uma “desmaterialização” da própria biografia profissional desses trabalhadores.

O autor comenta que o futuro profissional aparece como inseguro e incerto, pois o “solo das relações sociais no trabalho é demais instável para permitir a formação de raízes” (SVARTMAN, 2011, p. 239), razão pela qual há um desenraizamento.

Diante do relato desses fatos se pode constatar na pesquisa realizada que as consequências foram doenças advindas das condições de trabalho, sentimento de incapacidade e de humilhação, rescisão indireta, acidente de trabalho, não havendo em nenhum dos casos situações de perspectivas para o futuro nesse mundo fabril, que se revelou de muito desgaste e humilhação sem a criação de raízes por parte do trabalhador.

#### 3.4.7 Conclusões: a Atualidade do Desenraizamento Operário e suas Relações com a Reestruturação Produtiva

Há ainda um agravamento do desenraizamento operário provocado pelas transformações na organização da produção industrial, seja alimentando máquinas, separando barras, pintado pedaços de peças, realizando pequenas operações repetitivas: não há um reconhecimento e valorização social do trabalho. O importante é manter a cadência da produção na atividade do trabalhador, com uma coordenação rígida de movimentos em alta velocidade, sendo um fator de grande sofrimento, eis que são avaliados por características mecânicas do funcionamento do seu corpo, responsável após por diversas formas de adoecimento, como a LER (Lesão por Esforço Repetitivo).

Svartman (2011, p. 240) descreve que Simone Weil em seu depoimento que o pano de fundo das biografias profissionais realizadas em seu trabalho é que há o temor constante de exclusão, um sentimento de favor passageiro, seja pelo

adocimento, ameaça constante de demissão, ou pelo deslocamento físico da empresa.

A partir da análise da biografia profissional acima relatada o autor (SVARTAMAN, 2011, p. 240-241) conclui que noção de desenraizamento expõe duas dimensões de impedimento de participação no espaço de trabalho:

- 1) Impossibilidade de expressão de habilidades pessoais e de utilização de recursos criativos nas atividades;
- 2) Impedimento de participação política na gestão social das atividades produtivas. Se houvesse essa atividade política sustentaria a atenção prática na direção do cuidado e do atendimento de necessidades humanas, uma real projeção da atividade produtiva em direção ao futuro.

Svartman (2011, p. 241) relata que Simone Weil ao descrever o desenraizamento operário, uma modalidade de sofrimento ligada à instrumentalização do homem e ao congelamento do tempo social, ofereceu importantes coordenadas psicossociais para crítica do modo de produção capitalista.

O autor conclui descrevendo que as memórias do trabalho realizado demonstram que:

[...] estão permeadas pela manutenção da ameaça como meio de submissão aos imperativos da acumulação, separam-se do prazer e da tranquilidade presentes na contemplação dos resultados, projetam-se no futuro como a ameaça constante do presente (SVARTAMAN, 2011, p. 242)

Com base nos exemplos revela-se a importância desse estudo diante das humilhações vivenciadas pelos trabalhadores no ambiente laboral, com o que se deve romper com tais atos abusivos e buscar uma atividade empresarial cidadã, uma empresa organizada e acima de tudo adotar medidas preventivas de assédio moral, com o que passa a ser objeto de estudo no último capítulo dessa dissertação.

## 4 A ÉTICA EMPRESARIAL E OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL: A BUSCA DE UMA ATUAÇÃO PREVENTIVA DA ATIVIDADE EMPRESARIAL<sup>22</sup>

*Se os homens nascessem livres,  
não formariam nenhum conceito de bem e de mal,  
enquanto permanecessem livres.  
(Espinosa, Ética, 1992)*

Do mesmo modo que as palavras podem matar, o estudo científico do tema “assédio moral” tem como objetivo alertar, salvar e resgatar vidas que estão sendo discriminadas, ridicularizadas, humilhadas. Assim, a presente dissertação tem a intenção de contribuir para que os valores básicos da ética e respeito para com o próximo seja uma constante na vida laboral, razão pela qual no derradeiro capítulo trabalhar-se-á com o aspecto preventivo, sugerindo a adoção de um código de conduta para que se defina o que seria o comportamento do bem e do mal no meio ambiente empresarial, pois o resgate da ética empresarial e profissional é fundamental e dignificante.

Mas antes de tratar sobre a questão da ética propriamente dita é importante resgatar os conceitos até então expostos e deixar sintetizado e definido quem podem ser os principais sujeitos do assédio moral, com o que passa a fazer nesse momento no item que segue.

### 4.1 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral pode ser praticado pelo superior hierárquico, mas também pelos colegas de trabalho, podendo haver diversos sujeitos perversos no meio ambiente laboral.

De acordo com Lima e Maciel-Lima:

---

<sup>22</sup> Parte deste item foi publicado na Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social (*Index Law Journals*) em 2016 em co-autoria com o co-orientador – ver LIMA e GUNTHER, 2016.



o assédio moral pode ser verificado nas relações verticais (empregador e empregado), mas também nas relações horizontais (entre colegas de trabalho), nada impedindo que o assédio seja ainda realizado por um cliente importante na carteira de uma empresa. (LIMA e MACIEL-LIMA, 2016, p. 153)

No entanto, os sujeitos ativos e passivos no assédio podem surgir tanto de uma linha vertical como horizontal ou até mesmo nas duas linhas sendo o assédio conhecido como misto.

O assédio moral mais comum é o vertical descendente (empregador ou preposto assediando o empregado), no entanto, ainda é possível, embora raro, na forma vertical ascendente, ocasião em que os subordinados cometem o assédio moral em face do superior hierárquico.

A consequência mais grave na saúde do trabalhador vem em decorrência do assédio moral vertical descendente, advindo da hierarquia, quer seja, do poder do empregador, pois nesse caso a vítima tem mais dificuldade em achar uma solução para esse fato e se sente mais isolada, podendo o assédio ser perverso (para eliminação do outro ou valorização do próprio poder), estratégico (forçando o empregado a pedir uma demissão) e até mesmo institucional (gestão) (HIRIGOYEN, 2005, p. 112-113).

Marie-France alerta sobre a dificuldade da diferenciação das atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia, até mesmo porque a questão da subordinação remete a uma desigualdade, sendo que alguns empregadores podem utilizar-se do poder e aproveitar dessa situação (HIRIGOYEN, 2005, p. 113).

Como adverte Alkimin na relação de emprego há uma desigualdade material, onde o empregador pode enveredar ao abuso de poder, com autoritarismo, atos desumanos e antiéticos, sob o manto da superioridade econômica e poder de mando, afetando a pessoa do trabalhador na sua identidade e dignidade (ALKIMIN, 2012, p. 62).

Sobre o assédio moral praticado entre os colegas (assédio horizontal) exemplifica que esse tipo de assédio é mais frequente quando dois empregados disputam uma promoção (HIRIGOYEN, 2005, p. 113). Trata-se igualmente de “prática hostil ocorrida entre colegas, em especial como sinal de competitividade” (CARVALHO, 2013, p. 38)

Pamplona Filho complementa que o assédio moral horizontal pode ser perpetrado a um ou mais trabalhadores pontuando nesse sentido que:

Frise-se que, assim como no vertical, a conduta assediadora pode ser exercida por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou um grupo destes, desde que, seja este grupo determinado ou determinável, não se admitindo a indeterminabilidade subjetiva (exemplo: toda a coletividade). Afinal, a conduta hostil e excludente do assédio moral, diante de sua característica danosa, será sempre dirigida a um funcionário específico ou a um grupo determinado para atingir sua finalidade (PLAMPLONA FILHO, 2015, p. 5).

No assédio misto Marie-France aponta que um assédio moral horizontal normalmente vem vivenciado com o assédio moral vertical descendente, diante da omissão do superior hierárquico (HIRIGOYEN, 2005, p. 114).

E ainda há o assédio ascendente praticado por um ou vários subordinados em face de seu superior hierárquico, podendo ser na forma perversa de falsa alegação de assédio sexual, ou em reações coletivas, como na hipótese cometidas para se livrar de um superior hierárquico que não foi aceito pelo grupo (HIRIGOYEN, 2005, p. 116).

Sobre o assédio moral ascendente Zipperer apresenta alguns exemplos, como no caso novo gerente não aceito pela equipe esclarecendo que:

Empregado alçado à condição de gerência em determinada empresa não é aceito por sua nova equipe, principalmente por empregados mais experientes, que esperavam preencher a vaga. Por tal condição passa a ser acossado moralmente por seus subordinados que, unidos, passam a não acatar suas ordens, contestá-lo de modo impróprio, humilhá-lo, tratá-lo com desdém, isolando-o da equipe. Em paralelo, os líderes da tal equipe preparam uma reclamação formal cheia de inverdades sobre o novo chefe e a levam aos proprietários da empresa com o intuito único de prejudicá-lo para ocupar o seu cargo (ZIPPERER, 2016, p. 44).

Nesse sentido ainda traz outros dois exemplos de assédio moral vertical ascendente de atletas de futebol insatisfeitos com o técnico e o proveniente de empregado com alta especialidade descrevendo que:

Atletas de uma equipe de futebol, insatisfeitos com o técnico, bastante rigoroso, passam a fazer "corpo mole" em competição esportiva, o que resulta em maus resultados. O técnico perde o emprego. Empregado de alta especialidade, de cujo trabalho depende contrato empresarial da empresa, passa a desrespeitar seu chefe, praticando assédio moral contra ele por pura antipatia. Mesmo sabendo das reais intenções, a empresa dispensa o chefe, mantendo o empregado. (ZIPPERER, 2016, p. 44)

Esses são alguns exemplos desse tipo de assédio moral, em que não é tão comum no meio ambiente laboral, mas que pode também acontecer e coexistir.

Marie-France em sua pesquisa realizada com 186 pessoas relata que em 58% dos casos o assédio vem da hierarquia, descrevendo ainda que a atitude hostil de deterioração proposital das condições de trabalho é normalmente um assédio por um superior hierárquico, o isolamento e a recusa de comunicação podem ser provenientes tanto dos colegas quanto da chefia, os atentados contra a dignidade, como chacotas, gestos de desprezo, insinuações desqualificadas têm mais incidência de colegas invejosos do que da chefia (HIRIGOYEN, 2005, p. 110-111).

Conforme dados estatísticos trazidos por Barreto, Freitas e Heloani descrevem que no caso do assédio moral misto “em 6% dos casos de assédio, as ocorrências resultam de uma ação combinada e conjunta de chefes e subordinados contra um trabalhador”; no assédio moral horizontal “somente entre colegas, encontramos 2,5% dos casos”; e de assédio moral ascendente “do subordinado para o superior, são mais raros e aparecem em 1,5% dos casos.” (BARRETO, FREITAS e HELOANI, 2008, P. 55)

Esses são os principais sujeitos que podem ser autores ou vítimas de assédio moral, não havendo apenas a modalidade vertical descendente, em que pese ser de maior incidência na prática trabalhista.

Sabendo quem são os assediadores e assediados passa-se a pregar o resgate da ética profissional com o intuito precípua de tentar evitar esses atos nefastos no meio ambiente laboral, que denigrem drasticamente o lado ético dos sujeitos ora mencionados.

## 4.2 A ÉTICA EMPRESARIAL E PROFISSIONAL

A moral é uma forma de comportamento humano que se encontra presente na evolução do homem em sociedade, um assunto tão antigo, mas que tem que ser constantemente resgatado e lembrado no mundo atual, seja em situações vividas de cunho pessoal, assim como e principalmente na atividade empresarial, em que muitos conflitos surgem, como no caso de assédio moral no meio ambiente laboral.

A ética pode ser conceituada como “a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade” (SÁNCHEZ VÁZQUEZ, 2002, p. 23), descrevendo

ainda o mesmo autor que a ética é a ciência da moral, de uma esfera do comportamento humano, não havendo uma moral ciência e sim um conhecimento moral, quer seja, a moral não sendo ciência e sim objeto. Esse mesmo autor ainda declara que “não se justifica mais a existência de uma ética puramente filosófica, especulativa ou dedutiva, divorciada da ciência e da própria realidade humana moral” (SÁNCHEZ VÁZQUEZ, 2002, p. 26)

Salienta que o “problema do que fazer em cada situação concreta é um problema prático-moral e não teórico-ético” (SÁNCHEZ VÁZQUEZ, 2002, p. 17), mas a teoria pode influenciar na vida prática.

Nas relações do dia a dia da empresa podem surgir problemas práticos morais e que tocam diretamente no comportamento ético e que estão presente no ambiente laboral, precisando o empregador atentar para tais condutas com o intuito de se evitar o assédio moral e o denegrimiento da personalidade do trabalhador, podendo ser classificados como atos morais ou imorais ou quem sabe até amoral.

Assim falar em assédio moral é ferir o direito de personalidade do trabalhador, não havendo um respeito da ética profissional que deve guiar toda a atividade empresarial, esquecendo-se do mandamento básico do respeito para com o próximo.

A conduta moral exige um ato consciente, um comportamento moral dos indivíduos que vivem em sociedade. Mas a moral não é somente individual, mas também social, assim como o assédio pode ser praticado de forma subjetiva, visando apenas um trabalhador, mas pode ser também de forma institucional ou coletiva.

Condutas de assédio moral praticadas no meio ambiente laboral que pode ensejar indagações de cunho ético, como em situações de humilhação, desprezo, descaso, omissão, discriminação. Exemplifica-se: quando uma pessoa discrimina o seu colega de trabalho por um motivo de deficiência ou de cor não é uma atitude eticamente correta; quando o empregador exige metas impossíveis de serem atingidas e xinga o seu empregado de incompetente e que não veste a camisa da empresa, imputando castigos e pagamento de prenda; quem humilha seus colegas de trabalho todo dia no meio ambiente laboral, fazendo brincadeiras inoportunas com o seu fisiotipo ou a sua opção sexual. Observe que esses exemplos podem ser enquadrados como assédio praticado no meio ambiente laboral e poderiam ser evitados com a adoção de uma postura preventiva por parte da empresa, com a

adoção de um código de conduta empresarial, com o intuito de demonstrar qual a conduta profissional adequada no meio ambiente laboral.

Assim a ética relaciona-se com o direito, pois ambas as ciências estudam o comportamento humano, Sánchez Vázquez descreve ainda que as duas abordam o comportamento humano sujeito a normas, sendo que no campo do direito se tratam de normas imposta com um caráter de obrigação exterior, e, inclusive, de maneira coercitiva, ao passo que na esfera da moral as normas, embora obrigatórias, não são impostas coercitivamente (SÁNCHEZ VÁZQUEZ, 2002, p. 33).

Que a relação da ética vai além do direito perpassando por outras ciências, como a economia, que é também objeto de estudo e de busca constante na atividade empresarial, havendo nessa ótica um “sistema econômico no qual a força do trabalho se vende como mercadoria e no qual vigora a lei da obtenção do maior lucro possível gera uma moral egoística e individualizada que satisfaz o desejo de lucro”, o autor ainda faz a diferenciação desse sistema com os atos econômicos de produção de bens através do trabalho e apropriação e distribuição dos mesmos, que igualmente apresentam uma certa conotação moral, pois a atividade do trabalhador, a divisão social do trabalho, as formas de propriedade dos meios de produção e a distribuição social dos produtos do trabalho humano, colocam problemas morais (SÁNCHEZ VÁZQUEZ, 2002, p. 33-34).

A empresa não pode ter apenas a visão de busca de lucro da sua atividade, esquecendo da pessoa humana do trabalhador, sendo insuficiente para se atingir uma atuação moral e ser considerada com uma empresa ética, até mesmo porque tem uma função social a cumprir.

Para tanto o comportamento humano é manifestado em diversos planos, como o social, psicológico, jurídico, econômico, sendo que “a relação da ética com outras ciências humanas e sociais, baseada na íntima relação das diferentes formas de comportamento humano, não nos deve fazer esquecer o seu objeto específico, próprio, enquanto ciência do comportamento moral” (SÁNCHEZ VÁZQUEZ, 2002, p. 33-34).

As condutas morais é objeto de estudo da ética que está presente no dia a dia profissional e pessoal de qualquer cidadão, com o que a empresa com a implementação e treinamento de um código de conduta descrevendo o comportamento em que se espera no ambiente laboral e com respeito a ética

profissional está cumprindo para com a sua função social e evitando situações de assédio moral no ambiente laboral.

Sobre o retorno à ética para se evitar o caos moral Nalini afirma que “nenhuma sociedade resistirá por tempo indefinido à insensibilidade, à irresponsabilidade, à desenfreada busca da satisfação dos instintos, sem compromisso algum com a solidariedade e com a busca da harmonia” (NALINI, 2012, p. 405), na sequência complementa a busca de uma necessária moral empresarial “encontrará na moral empresarial a opção mais adequada à sobrevivência e aperfeiçoamento na turbulenta era do efêmero e do descartável em que a espécie humana já se encontra envolvida” (NALINI, 2012, p. 405).

O autor ainda questiona se ética dá lucro e nesse sentido descreve que “o lucro virá por acréscimo se elas forem reconhecidas como empreendimentos humanos, sérios, idôneos e sensíveis a tudo aquilo que realmente importa e que não se resume ao produto que fabricam ou ao serviço que prestam” (NALINI, 2012, p. 394-395). O autor apresenta os comentários de Lúcia Maria Alves de Oliveira e Messias Mercadante de Castro sobre a gestão ética, competente e consciente no sentido de que:

Quando a preocupação com o lucro assume na empresa o papel centralizador e único de seus interesses, e não lhe permite a ampliação de horizontes participativos além de seus limites, ela corre sérios riscos e pode comprometer sua própria permanência no mercado. Essa postura tipicamente egoísta inibe oportunidades de crescimento profissional, não constitui o alicerce de uma saudável cultura empresarial nem propicia a criação de uma história digna de respeito. A ganancia é um vício que gera o clima ideal para propagar corrupções, sentimentos negativos e descontentamentos entre profissionais, e isso representa a soma de fatores negativos que desestabiliza qualquer empreendimento (CASTRO apud NALINI, 2012, p. 394)

Martins descreve que o assediador pode ser uma pessoa com ira e também invejosa diante do fato do assediado ser bem querido na empresa e de que é considerado pelos superiores hierárquicos e tem uma aceitação muito grande entre os demais colegas, sendo que o invejoso não aceita que outra pessoa seja melhor do que ele na empresa, como se isso fosse obstáculo ao seu crescimento pessoal, ressaltando ainda mais alguns dos vícios do assediador:

Pode ser manipulador das pessoas, dizendo como deve ser feito isso ou aquilo, dizendo com as pessoas devem se portar.

Pode ser inseguro de perder a sua posição na empresa ou a sua liderança. Exemplo pode ser o fato de que o assediador acha que o assediado é melhor do que ele ou tem melhores aptidões para o trabalho, que o primeiro não tem.

O assediador tem mau humor e descarrega-o nos colegas. Se sentir que há um colega mais tímido e sujeito a aceitar a sua cólera, essa pessoa pode ser escolhida para ser o assediado (MARTINS, 2015, p. 36-37).

Na mesma direção em continuidade ao seu pensamento o autor descreve que o assediador pode ser frustrado, crítico, sádico, tirano e ainda carreirista. O assediador frustrado tem decepções que “são originárias talvez de inveja e ciúmes, mas também do fato de que adquiriu essa frustração no curso da vida, podendo ser originária do tempo em que vivia com seus pais”. O crítico porque critica a tudo e todos, podendo “ter adquirido esse comportamento da família ou de seu pai ou mãe, se estes eram autoritários”. O sádico já sente prazer em destruir moralmente a pessoa, tendo para tanto prazer em fazer pressão sobre a vítima, agindo de forma perversa e sem remorsos, normalmente pensa que está fazendo a coisa certa e não tem culpa, não tendo a noção dos seus atos. O tirano “age por maldade e, às vezes, é até cruel”, humilhando a vítima, seja em decorrente da necessidade de se impor perante os colegas, seja por ser violento e intimidador, tendo ainda tendência de ser mentiroso. Por fim o assediador carreirista é o que pretende “fazer carreira na empresa, de galgar postos mais altos dentro da empresa e não pode se atrapalhado por outros concorrentes” (MARTINS, 2015, p. 36-37).

Com bem observa Lopes Sá, “é óbvio que não escapará o profissional vitorioso dos males da inveja”, pontuando ainda que:

Tal baixo sentimento sempre se faz acompanhar de atitudes imorais e antiéticas como decorrências (calúnia, difamações, traições, resistências passivas, chantagens, etc.). Todavia, a postura ética oferece remédios para se contrapor a essas mediocridades do espírito humano.

A projeção tem seus ônus naturais e os obstáculos provêm sempre dos mediocres, dos que não conseguem pelo valor próprio se destacar no mesmo nível dos que sobrem aos graus mais elevados do conhecimento e da evidência social.

Nomes honrados podem ser desmoralizados; o que se fez durante toda uma vida, em poucos dias pode desmoronar, diante dos efeitos malévolos da ação de caluniadores, traidores, difamadores, chantagistas e intrigantes, mas é nesse particular que também os profissionais de valor podem se opor com inteligência, desde que o façam em tempo oportuno e com a energia necessária.

[...]

Existe, pois, uma ética perante a inveja, mas quando a lesão é profunda, uma estratégia especial precisa ser armada contra a sanha dos detratores. A passividade pode se gravosa (LOPES SÁ, 2010, p. 153).

Marie-France pontua que o assédio normalmente não está ligado a produtividade e sim a disputa de poder, onde a inveja e a cobiça podem levar as pessoas a controlar o outro e para tanto quer tirá-lo do caminho, com o que atrela o assédio moral a uma dimensão psicológica fundamental (HIRIGOYEN, 2005, p. 125)

Nesse contexto Nalini acrescenta a necessidade de desvinculação desse egoísmo tolo, devendo investir na ética havendo sim um retorno para a atividade empresarial, evitando-se assim condutas de uma ganancia cega, devendo adotar atitudes de um solidarismo inteligente:

Empreendedores providos de uma visão menos acanhada, atentos a um porvir destinado a melhorar as condições de vida de seus netos e bisnetos, desvinculados do imediatismo egoísta e tolo, já investem seriamente na ética. Sabem que é um projeto só mensurável no longo prazo. Surpreendem-se ao assistir retorno mais rápido em relação ao imaginável, reflexo de que a minoria pensante sabe reconhecer entre a ganancia cega e solidarismo inteligente (NALINI, 2012, p. 394-395)

Assim observa que o estudo do assédio moral trata-se de um comportamento humano violador da imagem ética ideal dos seres humanos, com atos repugnantes e que ferem uma atitude desejável no meio ambiente laboral.

#### 4.3 A ÉTICA E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

Antes de adentrar na temática principal da prevenção do assédio moral objeto de pesquisa no presente trabalho questiona-se há fundamento em se fazer uma correlação entre a ética e o assédio moral?

Desde já responde que sim, pois a palavra moral descrita nesse conceito não veio por acaso, eis que as condutas de assédio maculam o lado moral da pessoa, em especial na vida profissional de um trabalhador dentro do contexto empresarial.

Marie France informa que a escolha da palavra moral na sua conceituação de assédio não fora por acaso, descrevendo que tais atos se tratam efetivamente entre as escolhas do bem e do mal, do que faz e do que não faz, do que é considerável aceitável moralmente ou não perante a sociedade, não sendo possível estudar esse fenômeno sem levar em consideração a ética, seja diante da vítima e desse sentimento moral de ter sido maltratada, desprezada, rejeitada e humilhada, seja



diante da intencionalidade praticada pelos seus agressores, se havia ou não a intenção de prejudicar (HIRIGOYEN, 2005, p. 15-16)

Leymann aponta em seu conceito o lado não ético do assédio moral definindo como:

[...] a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (LEYMANN, 1996, p. 165-181).

Ainda nos estudos de Barreto realizados no Brasil há a descrição de que o assédio moral como sendo uma relação desumana e aética com a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a desistir do emprego (BARRETO, 2000).

Sérgio Pinto Martins na sua obra assédio moral no emprego descreve que é “preferível, portanto, o emprego da expressão *assédio moral*, pois visa estudar a integridade moral do trabalhador” (MARTINS, 2015, p. 25).

A adoção de um comportamento humano que degrada o outro ser, não importando com seus sentimentos e com a sua vida pessoal ou profissional, trazendo atitudes com a finalidade de expulsar um trabalhador do meio ambiente natural revela-se claramente uma atitude antiética, violadora do respeito e da dignidade do trabalhador, que não pode ser tratado como uma coisa.

A ética segundo Kant parte da ideia de que somos seres racionais e livres, possuindo o dever de ser tratados de forma digna e com respeito. Sandel (2012) aborda a moral kantiana em que o homem é um fim em si mesmo e não um meio ou objeto, sendo essa a diferença entre uma pessoa e a coisa, tendo o ser humano dignidade como seres racionais que são, traz a concepção da humanidade da formulação do seguinte imperativo categórico: “Aja de forma a tratar a humanidade, seja na sua pessoa seja na pessoa de outrem, como um simples meio, mas sempre ao mesmo tempo como um fim”, descrevendo ainda que a justiça para Kant “obriga-nos a preservar os direitos humanos de todos, independentemente de onde vivam ou do grau de conhecimento que temos deles, simplesmente porque são seres

humanos, seres racionais, e, portanto, merecedores de respeito” (SANDEL, 2012, p. 154 e 156).

Evidentemente que o assédio moral viola o respeito e a dignidade que deve possuir qualquer pessoa, sendo tratados como objeto, despido de direitos. O empregado não é um mero objeto e sim uma pessoa portadora de dignidade, devendo ser tratado com respeito pelos seus pares. A dignidade da pessoa humana é um fundamento da República Federativa do Brasil, descrito logo no primeiro artigo da Constituição Federal, em no seu inciso III.

Dentro desse contexto questiona: o que é ou não justo adotar no meio ambiente laboral para se evitar atos que violem a dignidade do trabalhador? O que é justo ou injusto em uma sociedade democrática de uma forma geral? O que pode ou não ser considerado um comportamento antiético dentro da empresa? Para continuar instigando eventual resposta desse questionamento de cunho prático traz as reflexões de Sandel nesse contexto de reflexões, havendo mais perguntas e instigações do que resposta propriamente dita, razão pela qual os questionamentos se tornar pertinente a fim de se buscar essa reflexão moral: “A vida em sociedades democráticas é cheia de divergências entre o certo e o errado, entre a justiça e injustiça”, ainda indagando que “Como então podemos raciocinar claramente no disputado terreno da justiça e da injustiça, da igualdade e da desigualdade, dos direitos individuais e do bem comum?” (SANDEL, 2012, p. 36; 37), com o que propõe em seu livro tentar responder a essa pergunta.

Expostos a tal tensão, podemos rever nossa opinião sobre a coisa certa a fazer ou repensar o princípio que inicialmente abraçávamos. Ao nos depararmos com novas situações, recuamos e avançamos em nossas opiniões e nossos princípios, revisando cada um deles à luz dos demais. Essa mudança no nosso modo de pensar, indo e vindo do mundo da ação para o mundo da razão, é no que consiste a reflexão moral (SANDEL, 2012, p. 36-37)

O autor comenta diversos casos práticos, dentre os quais se destaca a situação “que ferimentos merecem o coração púrpura?” que constitui a outorga de uma medalha aos soldados feridos ou mortos em caso de guerra, descrevendo que eram considerados dignos de honra nos casos de doenças físicas, somente nessas situações em que os militares eram condecorados com o “coração púrpura”. No bojo dessa explanação e caso prático relatado constata-se que as doenças psíquicas em que pese causar um maior dano ao indivíduo era sinônimo de fraqueza e não de

merecimento dessa virtude, dessa honraria e homenagem. O autor descreve que a condecoração era apenas o sacrifício físico e não a bravura. Segue o recorte de alguns trechos, com o intuito de se buscar trazer uma reflexão e paralelo com o assédio moral no meio ambiente laboral empresarial:

Assim, o debate sobre o Coração Púrpura é mais do que uma discussão médica ou clínica sobre como determinar a veracidade do dano. No âmago da divergência estão concepções conflitantes sobre caráter moral e valor militar. Aqueles que insistem em que apenas ferimentos com sangue devem ser levados em consideração acreditam que o estresse pós-traumático reflete uma fraqueza de caráter que não é merecedora de honrarias. Os que acreditam que danos psicológicos devam ser respeitados argumentam que os veteranos que sofrem traumas duradouros e têm depressão profunda se sacrificaram tanto por seu país quanto os que perderam um membro em combate, e de maneira igualmente honrosa (SANDEL, 2012, p. 20)

Com base nessa transcrição questiona-se:

- 1) A dor física e aparente merece uma maior proteção em fase da dor moral?
- 2) Será que a prática do assédio moral não passa também por esse tipo de discriminação?
- 3) O assediado pode ser considerado como um fraco?
- 4) No mundo de hoje ainda há essa cultura de diminuir a dor moral de uma pessoa?

Com isso nessa mesma direção em continuidade ao seu pensamento da premiação polêmica sobre o Coração Púrpura o autor afirma:

A polêmica sobre o Coração Púrpura ilustra a lógica moral da teoria de Aristóteles sobre a justiça. Não podemos determinar quem merece uma medalha militar sem que sejam questionadas as virtudes que tal condecoração realmente exalta. E, para responder a essa questão, devemos avaliar concepções de caráter e sacrifício.

Pode-se argumentar que medalhas militares são um caso especial, uma volta a uma antiga ética de honra e virtude. Nos nossos dias, a maioria das discussões sobre justiça é a respeito de como distribuir os frutos da prosperidade ou os fardos dos tempos difíceis e como definir os direitos básicos dos cidadãos. Nesses campos, predominam as considerações sobre bem-estar e liberdade. Mas discussões sobre o que é certo e o que é errado nas decisões econômicas nos remetem frequentemente à questão de Aristóteles sobre o que as pessoas moralmente merecem, e por quê. (SANDEL, 2012, p. 20)

Infelizmente em muitos ambientes laborais há essa visão tradicional não considerando a pessoa humana com dignidade e sim um objeto e não como pessoa, sendo a produção mais importante do que um meio ambiente laboral sadio e livre de doenças psicológicas.

Como ficou demonstrado no decorrer desse trabalho esses atos antiéticos devem ser evitados, pois custa caro para empresa um pensamento dessa forma, devendo sim promover a harmonia do meio ambiente laboral o que pode gerar inclusive uma maior produtividade, com a adoção de uma visão preventiva que será objeto de complementação no item seguinte do capítulo.

Ainda sobre os riscos para empresa Marie France em apresentação realizada no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado pelo Sindicato de Químicos e Plásticos de São Paulo fala que o assédio moral é um péssimo negócio para as empresas:

O assédio moral é um péssimo 'negocio' para as empresas, pois não é um método eficiente na medida em que causa perda de produtividade. Para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante elas precisam ter boas condições e ambiente de trabalho saudável. As pessoas precisam estar bem para produzir bem. Serem respeitadas como seres humanos. Estamos num sistema que perdeu sentido, num sistema louco. Desestruturam-se as pessoas deixando-as totalmente desmotivadas e depois se reclama que não são suficientemente eficientes, que não produzem de forma satisfatória. Isto não tem sentido! Seria necessário, pelo contrário, melhorar sempre as condições de trabalho, fazer com que as pessoas tenham vontade de trabalhar, reconhecendo e respeitando seus esforços, o que certamente, levaria a empresa a obter melhores resultados (HIRIGOYEN, 2002, s/p).

Em continuidade essa autora alerta para a questão da prevenção do assédio moral como política institucional da empresa ressaltando que tal prática é um mau negócio e que custa caro para as empresas, afetando diretamente na produção, havendo reflexos econômicos também para as vítimas e para toda a sociedade, sendo a prevenção a melhor solução:

Um dos argumentos que utilizo, atualmente, para ser ouvida, que dei para os políticos na França e que agora dou para as empresas, para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral, é que o assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. *Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defender, portanto, custa caro para as vítimas.*

Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absenteísmo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade (HIRIGOYEN, 2002, s/p).

Na mesma direção preventiva alerta na parte final dessa entrevista dos custos financeiros para os dirigentes e donos da empresa, implicando além da violação ética, também sanções e indenizações, afirmando ainda que:

Quanto dou argumentos financeiros aos dirigentes, aos donos de empresas, eles me ouvem, não ouvem sempre quando falo de respeito, das pessoas, de questão de ética, de dignidade, isto são palavras que mesmo sendo boas, eles não entendem. Mas quando falamos de números ou quando falamos: "cuidado, isto custa caro", "cuidado, é ruim para a imagem de uma empresa se isto for a público", se, por exemplo, se "comentar nos jornais que em tal empresa as pessoas sofrem e são maltratadas", isto são argumentos que hoje são ouvidos e hoje, na França, também, temos esta lei e, quando o assédio moral se produz numa empresa os dirigentes da empresa ou da organização são sancionados, às vezes, muito duramente, mas, também, o agressor é sancionado (HIRIGOYEN, 2002, s/p).

Diante desse contexto reflexivo observa-se que os atos de prevenção de assédio moral são de vital importância num contexto empresarial, com o que a adoção de um código de ética pode ser uma medida eficaz com o intuito de se evitar constrangimentos, ações judiciais, condenações e repercussões negativas da empresa como assediadora dos seus empregados e com denegrimto de sua imagem, razão pela qual na sequência será dado enfoque na questão da prevenção empresarial de atos de assédio moral e por fim a proposta de adoção de um código de ética para cumprir tal mister.

Assim a ética está presente no estudo jurídico do assédio moral, sendo que a resposta do questionamento proposto no início desse item como já se descreveu é afirmativa, até mesmo porque o objeto de estudo da ética é justamente a moral, que consiste no estudo e reflexão do comportamento humano, que pode escolher e optar pela adoção de um caminho do bem ou para o caminho do mal.

A atividade empresarial, como acima se aferiu também tem essa opção na concretização ou não de uma postura ética profissional, podendo exercer a sua atividade apenas visando o fim econômico, sendo a mão de obra assalariada um mero objeto para atingir o seu fim lucrativo maior, assumindo para tanto os riscos do assédio moral, ou, pode-se optar pelo caminho do bem e da prevenção e do respeito da dignidade dos seus trabalhadores, postura que se acredita ser a mais vantajosa para a atividade empresarial, conforme se complementarás nas linhas abaixo, acrescentando um pouco mais sobre em que consiste o assédio moral e a busca de uma missão preventiva para o resgate da ética no meio ambiente laboral.

#### 4.4 O ASSÉDIO MORAL E A IMPORTÂNCIA DE SUA PREVENÇÃO NA ATIVIDADE EMPRESARIAL PARA TUTELA CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

A empresa precisa ter consciência que o cometimento de atos de assédio moral no meio ambiente laboral é prejudicial a continuidade da atividade empresarial, diante de trabalhador cansado, desanimado, discriminado, estressado, com a produtividade diminuída, gerando indenizações e repercussões sociais desses malefícios.

Sebastião Geraldo de Oliveira descreve que “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho” razão pela qual se deve buscar um meio ambiente laboral sadio e se preocupar com a melhora das condições de saúde do trabalhador, eis que:

Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, freqüentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte. (OLIVEIRA, 2001, p. 127)

Assim deve a empresa ficar alerta diante das condutas abusivas e adotar uma postura preventiva, além do que segundo a Constituição Federal não possui apenas uma função econômica a propriedade, mas também uma função social a ser cumprida.

A prevenção reveste-se de importância no mundo empresarial, evitando inclusive custos maiores no futuro, pois muitas vezes as práticas de assédio moral podem custar caro para a atividade empresarial, podendo até mesmo diante da gravidade dessas condutas se tornar inviável a sua continuidade.

Hirigoyen acrescenta no capítulo pertinente sobre a prevenção, na sua obra mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral, algumas linhas sobre a ética das empresas, comentando que se uma empresa adotasse medidas éticas evitaria sim o assédio moral, mas ainda alerta que essa realidade ideal ainda é distante, sendo o discurso diferente da prática, devendo a empresa efetivamente atuar de uma forma mais contundente e preventiva quando constatar que os efeitos negativos do assédio moral na atividade empresarial, sendo importante ter em mente que:

Se uma empresa respeita verdadeiramente as pessoas, isto tem uma aura positiva sobre o comportamento dos indivíduos que a compõem. Porém, apesar de os gestores falarem cada vez mais em ética, existe no mundo do trabalho cada vez menos respeito pela pessoas. Não nos enganemos; mesmo que alguns deles estejam sendo sinceros quando falam de seus valores morais ou de ética, para outros são apenas palavras que lhes permitem aliviar a consciência ou salvaguardar uma boa imagem. (HIRIGOYEN, 2005, p. 320)

Também Pohlmann aponta na sua obra assédio moral organizacional, um tópico específico para a questão da prevenção do assédio moral, em seu capítulo 2, descrevendo inicialmente que:

A efetiva tutela dos direitos violados pelo assédio moral organizacional se dá pela prevenção e pela precaução. Ao se compreender esse fato, reconhece-se a necessidade de ser privilegiada uma tutela jurisdicional preventiva à repressiva, com vias a evita-los, o que é plenamente compatível com os princípios do Direito do Trabalho. Acresce-se que a inseparabilidade do trabalho vivo no ato de entrega da força de trabalho obriga a que haja uma efetiva tutela preventiva. Por isso tentar-se-á demonstra que a tutela inibitória é mecanismo processual adequado em face do assédio moral organizacional (POHLMANN, 2014, p. 86).

Mais adiante esse autor ainda ressalta a importância de utilização de medidas educativas na empresa para se evitar o assédio moral, em que pese não ser por si só capaz de inibir a sua prática, mas com a educação, que abrange a informação e a conscientização pode levar a prevenção, entendendo ser indissociáveis a prevenção e educação, acrescentando ainda que “toda medida preventiva, para ser eficaz, deve iniciar com uma estratégia educacional para levar o trabalhador à sua identificação como tal” (POHLMANN, 2014, p. 93).

Martins igualmente ressalta a importância da prevenção por parte da empresa descrevendo que o “ideal é que a empresa faça prevenção no local de trabalho para evitar o assédio moral por parte de seus empregados” (MARTINS, 2015, p. 33).

A fim de demonstrar ainda mais a necessidade de prevenção passa-se a relatar uma história de assédio moral contada por Marie France na apresentação de abertura do I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho realizado pelo Sindicato de Químicos e Plásticos de São Paulo, situação real perpassada por um executivo de uma empresa e que não aguentou a pressão sofrida:

Houve um caso na França de uma pessoa sobre a qual se colocou muita pressão no trabalho, na realidade era assédio moral mas, a empresa dizia que somente estavam lhe pedindo para trabalhar muito mais. É um caso interessante porque é um caso que se tornou jurisprudência. Era um senhor, um executivo comercial numa empresa, era um bom funcionário que tinha

bons resultados. Houve, então, uma mudança de superior hierárquico: colocaram um jovem superior hierárquico recém-saído de uma Escola de Comércio que quis colocar cada vez mais pressão. Ele não suportava este senhor porque ele era mais velho, tinha 53 anos e passou então a vigiá-lo diariamente, a telefonar para saber o que estava fazendo, a perguntar por tudo, a exigir que justificasse tudo, a ridicularizá-lo porque era mais velho. Foi exigido dele objetivos cada vez mais importantes a realizar e, ao mesmo tempo, seu "setor geográfico de atuação" e suas possibilidades de trabalho foram limitadas (HIRIGOYEN, 2002, s/p).

Marie France relata nessa entrevista e no caso específico vivenciado por esse executivo que após o recebimento da terceira carta registrada não aguentou o assédio moral sofrido e veio a ceifar a sua própria vida:

Após algum tempo, enviaram uma primeira carta registrada dizendo que ele não trabalhava o suficiente; pouco tempo depois, enviaram uma segunda carta registrada, dizendo que ele precisava produzir mais. Quando este senhor recebeu a terceira carta registrada, ele deu um tiro na cabeça e se suicidou, no seu carro, indo para o trabalho. Na terceira carta registrada ele escreveu: "O que vocês fizeram não é ético" (HIRIGOYEN, 2002, s/p)

Com isso demonstra que os atos de prevenção do assédio moral são importantíssimos num código de conduta empresarial, não sendo tais situações ínfimas no meio ambiente laboral, merece uma maior tutela preventiva, eis que a adoção de tal conduta ética por parte da empresa salva até mesmo vidas, evitando doenças e indenizações, diante desse comportamento preventivo e consciente para com a dignidade de seu trabalhador.

Constata-se que falar de código de ética é falar de um comportamento para evitar atos de assédio moral no ambiente laboral, demonstrando-se assim a importância do seu estudo e acima de tudo aplicação dos atos de prevenção dentro do ambiente laboral para que se possa salvar vidas e evitar pessoas com doenças.

Peduzzi em seu artigo sobre assédio moral, publicado na revista do Tribunal Superior do Trabalho, apresenta um tópico específico sobre o combate do assédio moral informando que a moderna doutrina laboral prioriza as relações humanas e a adoção de medidas de prevenção a acidentes e enfermidades no meio ambiente laboral, que são assecuratórias das condições de segurança e saúde do trabalho, descrendo que:

Nesse contexto, se, por um lado, o aumento de competitividade e o desenvolvimento tecnológico colocam cada vez mais em risco a saúde do trabalhador, por outro lado, é fundamental que esse mesmo desenvolvimento lhe propicie condições adequadas para o exercício saudável da profissão. Assim, é *dever* do empregador promover a gestão



racional das condições de segurança e saúde do trabalho. Ao deixar de providenciar essas medidas, viola o *dever objetivo de cuidado* exigido, configurando-se conduta culposa (PEDUZZI, 2007, p. 44).

Assim constitui dever do empregador fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder, assim como adotar medidas de prevenção, para que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia (PEDUZZI, 2007, p. 45).

Marie-France ressalta na sua obra *Mal-estar no trabalho* no capítulo específico sobre a prevenção de que é preciso agir com antecedência e por em prática política de prevenção eficaz (HIRIGOYEN, 2005, p. 311), com o intuito de se evitar chegar a esse ponto máximo acima abordado, já que a empresa possui responsabilidade por ter deixado acontecer ou não ter sabido como evitar o assédio moral, seja praticado na forma vertical ou horizontal, com o que para o bom funcionamento da empresa deve mudar tais atitudes e rever os próprios métodos de gestão, devendo os dirigentes lutar contra todas as formas de violência, adotando inclusive medidas para puni-las (HIRIGOYEN, 2005, p. 313).

Ainda aborda que as “medidas de prevenção consistem de início em dar aos empregados boas condições de trabalho, tomando o cuidado de prevenir o estresse.” (HIRIGOYEN, 2005, p. 314), constatando ainda com a sua experiência na temática de que as empresas estão começando a ter interesse pela prevenção do estresse e pela administração dos conflitos (HIRIGOYEN, 2005, p. 315), com o que vem de encontro com a ideia do presente trabalho, quer seja, a prevenção como uma das formas de se evitar o assédio moral.

Demonstra que as empresas que se preocupam com o bem-estar dos seus trabalhadores conseguem melhores resultados em face da atividade empresarial que atuam com base no medo e estresse, até mesmo porque o “bom funcionamento de uma empresa não pode ser visto unicamente pelos resultados econômicos, mas também por seu ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2005, p. 316).

Por fim, a autora Mari-France ainda elucida algumas estratégias para se evitar o assédio moral descrevendo que:

O primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para isto, a empresa deve inculcar normas de bom comportamento em seu pessoal e definir o que ela aceita ou não. Ela não deve importar moral a seu pessoal, mas simplesmente estabelecer limites. Deve sobretudo fazer com que cada

qual preveja as possíveis consequências de seus atos sobre os outros. (HIRIGOYEN, 2005, p. 320)

Diante do acima exposto constata-se que a proposta de uma boa forma de comportamento empresarial é a utilização de um código de conduta, descrevendo o caminho do bem e da ética dentro do ambiente laboral, assim como as consequências advindas de sua violação, mencionando para tanto a sanção legal respectiva. Mas independente da questão sancionatória legal alertada e descrita no código é necessário acima de tudo respeitar o seu semelhante no ambiente laboral.

Nalini na sua linha de abordagem ética profissional depara com o questionamento sobre um código de ética para as empresas, trazendo em seu contexto a sua importância e a seguinte resposta:

A comunicação é a chave do sucesso de um código de ética. Todos precisam saber que a empresa leva a sério a questão de sua conduta institucional – e de seus membros, servidores e clientes, além de toda a cadeia com a qual se relaciona em qualquer nível. [...] Adotar um código de ética é uma parcela do processo de se transformar o negócio em uma empresa cidadã, assim considerada aquela que reconhece a sua responsabilidade social e não se recusa a participar, ativamente, da vida comunitária (NALINI, 2012, p. 390)

Como apontado pelo autor com a adoção de código de ética pode ser a chave do sucesso, fazendo parte do processo de transformação da atividade empresarial em ser considerada cidadã, cumprindo para com a responsabilidade e função social.

No Estado do Paraná a Copel adota um código de conduta, havendo uma equipe para evitar esse tipo de violação ao direito da personalidade do trabalhador, trabalhando com esse tipo de prevenção, tendo profissionais responsáveis para atender tais casos, tendo inclusive uma cartilha de assédio moral, que foi criada com o “objetivo de contribuir com a formação de empregados e cidadãos conscientes de seus direitos e deveres, permitindo um clima organizacional de cooperação e respeito mútuo”, trazendo em seu conteúdo a “definição do tema, dá exemplos práticos do que configura ou não assédio moral dentro da empresa e orienta como lidar com a situação caso aconteça” (COPEL, 2016). Isto é o que se espera das empresas no dia de hoje, mas infelizmente não são todas que cumprem esse papel preventivo, com a adoção de um meio ambiente de trabalho sadio e de respeito a dignidade de cada um de seus trabalhadores.

Fica um alerta para a comunidade acadêmica da importância do tema e da sua continuidade de estudo, não podendo assim admitir a perda de valores e da

solidariedade, o egoísmo e o individualismo que muitas vezes prevalece no ambiente laboral, o que precisa ser revisto e com urgência.

É necessário estar atento a prevenção, sob pena de se adotar um ambiente de trabalho perverso, sendo necessário colocar em prática políticas de prevenção, para assim privilegiar o respeito, a escuta sobre os problemas dos assalariados, sendo que o desempenho delas não deixa nada a desejar em termos de funcionamento em comparação com o ambiente perverso (HIRIGOYEN, 2005, p. 213).

Infelizmente na atual sociedade e no mundo dos negócios o que mais conta é a aparência e não o valor real da pessoa, razão pela qual o número de vítimas de assédio moral no meio ambiente de trabalho está se multiplicando.

Marie-France descreve que em “uma sociedade cada vez mais superficial, o que importa é o dinheiro, o sucesso, um bom *curriculum vitae*, para alcançar o topo” (HIRIGOYEN, 2005, p. 214), sendo o dinheiro mais importante que o ser humano.

Marie-France transcreve muito bem na presente frase a sociedade em que se vive e que é preciso mudar porque uma “sociedade violenta e arrogante cria igualmente indivíduos violentos e arrogantes. Para que a sociedade mude, é preciso que cada indivíduo que a compõe repense seus valores e se esforce para mudar”, assim mais do que nunca é preciso resgatar valores, em busca de uma sociedade mais justa e acima de tudo mais humana (HIRIGOYEN, 2005, p. 214).

É com esse espírito que se pretende resgatar a ética empresarial e o trabalhador cidadão, sem a utilização de violência física ou psicológica, respeitando a sua saúde e acima de tudo a sua dignidade, cabendo a atividade empresarial irradiar esse respeito de seus direitos, seja por uma questão social, seja por uma questão legal, diante do enfoque constitucional da dignidade da pessoa humana, clamor que se requer e pleiteia uma efetiva visão preventiva diante das graves consequências nefastas advinda com a prática do assédio moral na personalidade do trabalhador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um tema de muita importância de estudo e pesquisa no meio acadêmico, diante das atrocidades que podem ser cometidas na vida de uma pessoa, em especial na vida do trabalhador no meio ambiente laboral.

Denota-se que o art. 2º. da CLT descreve sobre o poder de direção do empregador, que deve ser exercido com cautela, sempre tendo por base o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, eis que se exceder o exercício de seus poderes haverá consequências legais e constitucionais.

Dentre as consequências legais do assédio moral pode-se exemplificar a rescisão do contrato de trabalho, com base na falta grave (art. 493, CLT) previstas nos artigos 482 da CLT, alertando o empregador se não é mais importante o serviço do empregado entende-se que o caminho mais adequado é proceder pelo despedimento sem justa causa e não ficar perseguindo o empregado a fim de excluí-lo do quadro da empresa, fazendo com que venha a pedir demissão.

Caso o empregado esteja enfrentando situações de assédio moral orienta-se o registro desses fatos, fazendo anotações do dia a dia do trabalho com a presença de testemunhas, situações as quais pode ser demonstrado junto ao Poder Judiciário em eventual pedido de rescisão indireta (art. 483, CLT).

Não há legislação nacional e/ou federal específica sobre o assédio moral, havendo projeto de lei em andamento.

A principal tutela do assédio moral é constitucional, diante do norte protetor do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, dentre outros direitos fundamentais descritos na nossa Carta Magna, como a honra, imagem, vida privada e intimidade inerente a qualquer cidadão, que jamais poderá ser violada por ser inerente a personalidade do trabalhador.

O trabalhador também é portador dos direitos da personalidade havendo previsão de sua proteção, tanto no âmbito constitucional, nos artigos 5º., V e X, como no âmbito infraconstitucional, nos artigos 11 a 21 do Código Civil, que tem aplicação subsidiária com base no art. 8º., parágrafo único, da CLT.

A violação dos direitos da personalidade e da dignidade do trabalhador é passível de indenização, seja de cunho patrimonial ou extrapatrimonial, havendo previsão nos artigos específicos do Código Civil, em especial os de nº. 186 e 927.

No decorrer da pesquisa foi conceituado o assédio moral, trazendo as suas características e elementos no meio ambiente laboral, concluindo que o empregador deve exercer os seus poderes sem excessos diante da tutela do direito da personalidade do empregado, elencando ainda algumas das consequências graves que podem advir na vida do trabalhador, trazendo sequelas na sua personalidade, que devem ser objeto de tratamento, diante dos graves danos gerados no psíquico desse trabalhador, havendo relato de casos ainda em que o trabalhador não aguentou a pressão psicológica sofrida e veio a ceifar o seu bem mais preciso, que é a sua própria vida, objeto de proteção principal dos direitos da personalidade.

Assim é possível matar com palavras em face de um assédio moral cometido em que a pessoa fica tão transtornada que vem a cometer um suicídio. Os danos na vida de uma pessoa provocados pelo assédio moral são vários, como o estresse, síndrome do pânico, depressão, entre outros distúrbios de ordem psicológica. Sabe-se que esse tipo de doença não é facilmente curável, já que a pessoa está constantemente em tratamento.

Diferentemente de uma ferida que sara, deixando apenas uma cicatriz; o dano psicológico deixa sequelas perenes na vida de uma pessoa, pois ninguém esquece uma humilhação sofrida. Como diz o ditado popular: “quem fala esquece, mas quem é humilhado não”.

Fica um alerta para a comunidade acadêmica da importância do tema e da sua continuidade de estudo, não podendo assim admitir a perda de valores e da solidariedade, o egoísmo e o individualismo que muitas vezes infelizmente prevalece no ambiente laboral, o que precisa ser revisto.

A empresa precisa ter consciência que o cometimento de atos de assédio moral no meio ambiente laboral é prejudicial a continuidade da atividade empresarial, tendo um trabalhador cansado, em que diminui a produtividade, gerando indenizações e repercussões sociais desses malefícios, com o que precisa estar alerta e adotar uma postura preventiva, pois a empresa segundo a Constituição Federal também tem uma função social a ser cumprida, devendo respeitar a personalidade e a dignidade de seu trabalhador.

A ética profissional reveste-se de suma importância no mundo empresarial, eis que com a adoção de um comportamento moralmente correto evita-se a prática de assédio moral, evitando, por conseguinte, a realização de atos perversos e

imorais que podem ser cometidos na vida de uma pessoa, em especial do trabalhador no meio ambiente laboral.

É necessário respeitar a dignidade da pessoa humana em todos os ambientes, o que não seria diferente no meio laboral, havendo aplicação da tutela constitucional a fim de se evitar um ambiente nocivo tanto no aspecto físico como psíquico, com o que deve o empregador proporcionar um meio ambiente digno e sadio.

A doutrina vem evoluindo muito sobre o assunto e os precedentes jurisprudenciais demonstram a ocorrência de assédio moral dentro das corporações, com o que o Poder Judiciário vem aplicando a legislação esparsa existente sobre a temática, alertando o empresariado que é melhor observar os direitos trabalhistas e constitucionais do empregado, sob pena de pagar uma indenização com cunho punitivo, pois o seu poder de direção dentro do complexo empresarial jamais poderá adentrar na esfera maior de proteção de todo o direito, que é o ser humano.

Diante do acima exposto e no decorrer do trabalho procurou-se também responder que com a adoção de um comportamento ético por parte da empresa, a instituição de uma ética profissional e principalmente através da adoção de medidas preventivas pode sim evitar atos de assédio moral dentro do meio ambiente laboral, respeitando assim a dignidade do seu trabalhador, valorizando o lado humano, podendo ser considerada uma empresa cidadã, tendo para tanto ética empresarial.

Conforme exposto no presente trabalho o tema é instigante e atual, sendo que a presente dissertação se restringe apenas a uma parte do estudo desse grandioso e caloroso tema que merece atenção no estudo forense, para que o Poder Judiciário possa punir veementemente atitudes violadoras da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. (ano 2008), 4. reimpr. Curitiba: Juruá, 2012.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. *O que é assédio moral?* Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1> Acesso em: 14 fev. 2015.

BARRETO, Margarida. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

\_\_\_\_\_; FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Tradução: Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR – 8652/2005-004-11-40. PUBLICAÇÃO: DJ – 13/04/2007. PROC. Nº. TST-AIRR-8652/2005-004-11-40-5. C: ACÓRDÃO. 6ª. Turma, 2007

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. PL 2369/2003. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de Trabalho. *Projetos de Leis e Outras Proposições*. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003). Acesso em 26 de janeiro 2016

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. PL 4.742/2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em 26 de janeiro 2016

\_\_\_\_\_. *Constituição (1988)*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 26.06.2016.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 31 de dezembro 1940 e retificado em 3.1.1941. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Decreto-Lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Decreto-Lei/Del2848.htm)>. Acesso em: 10.09.2016.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 26.06.2016.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília - DF, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 10.09.2016.

CALVO, Adriana Carrera. *Assédio moral institucional*. Disponível em: [http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana\\_calvo\\_verbete\\_institucional.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf). Acesso em 19/02/2014.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

COPEL. *Cartilha e Assédio Moral*. Disponível em <http://www.copel.com/hpcopel/root/nivel2.jsp?endereco=%2Fhpcopel%2Froot%2Fpagcopel2.nsf%2F5d546c6fdeabc9a1032571000064b22e%2Fc4d3a793bdd4296f03257f6b006cc2a0>. Acesso em: 20 ago. 2016.

CARVALHO, Gisele Mendes de [et al.]. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. 1. ed. Curitiba: JM Livaria Jurídica e Editoria, 2013.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho. *Revista TRT – PR – 9ª. região*. Escola Judicial. Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações. Edição temática: Assédio Moral e Assédio Sexual Periodicidade Mensal. Ano II – 2013 – n. 16, p. 9-28.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ESPINOSA, Bento de. *Ética*. Lisboa: Relógio D'Água. 1992.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho. 17ª. R., RO nº. 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº. 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002. *Revista LTr 66-10/1237, 2002*.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho – 17ª. Reg., Ac. Nº. 8532/03, *Proc. nº. 1294.2002.7.17.0.9*, publ. 19/11/03, Rel. Sônia das Dores Dionízio, 2003.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho – 17ª. Reg., – RO 1118/97, publ. 02/07/1998, Rel. Carlos Rizk, 1998.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russell Editores, 2004.

GONÇAVES FILHO, José Moura. *Passagem para a Vila Joanisa: uma introdução ao problema da humilhação social*. São Paulo. Dissertação de mestrado – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. 1995.

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

GUNTHER, Luiz Eduardo. *Direito da personalidade nas relações de trabalho contemporâneas*. Curitiba: Instituto Memória – Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2014.

HIRIGOYEN, Marie France. Marie-France Hirigoyen: apresentação [2002] I Seminário Internacional sobre Assédio Moral do Sindicato de Químicos e Plásticos



de São Paulo. Disponível no site <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>. Acesso em 06 ago. 2016.

\_\_\_\_\_. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução: Maria Helena Kühner, 15. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

\_\_\_\_\_. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução: Rejane Janowitz, 2. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Idal. (Orgs.) *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Paralelo 15, 2011.

LEYMANN, Heinz. The contempt and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, Peter Herriot, v. 5, n. 2, 1996, p. 165-181.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de; MACIEL-LIMA, Sandra. Assédio moral e a dignidade da pessoa humana: os limites do poder do empregador. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de (Coords.) *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*. Florianópolis: CONPEDI/UnB/UCB/ IDP/UDF, 2016, p. 143-159.

\_\_\_\_\_; JORGE, Amarilis Rocha Nunes. Assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador com deficiência: o alcance do dever jurídico de cumprimento das quotas do artigo 93 da Lei 8.213/91. In: MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de; PESSANHA, Vanessa Vieira (Coords.) *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*. Florianópolis: CONPEDI/UNICURITIBA, 2016, p. 148-168.

\_\_\_\_\_; GUNTHER, Luiz Eduardo. A ética empresarial e o assédio moral: o fenômeno do assédio moral e a busca de uma atuação preventiva da atividade empresarial para resgate da ética profissional. *Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social (Index Law Journals)*. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 38-55, jul/dez. 2016, p. 38-55.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas. 2012.

\_\_\_\_\_. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

MARX, Karl; ENGELS, Friederich. *Manifesto do Partido Comunista (1848)*. Trad. Sueli Tomazini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2002.

MELEK, Marcelo Ivan; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os direitos da personalidade aplicados na relação contratual trabalhista e o dano moral decorrente de suas violações. In: VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de (Org.). *As aplicações do Direito de Personalidade ao Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

MINARDI, Fabio Freitas. *Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica da saúde mental dos empregados na empresa contemporânea*. Dissertação apresentada

como conclusão de Mestrado em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. 2008. Disponível em < <http://tede.unicuritiba.edu.br/dissertacoes/FabioFreitasMinardi.pdf> >. Acesso em: 30 de abril 2017.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho – 3ª. Reg. – 5ª. Turma, – RO 4269/2002 - Rel. Rogério Valle Ferreira – DJMG 06.07.2002, p. 14.

MORAES FILHO, Evaristo de. *O direito ao trabalho*. In Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, 11-16 ago. 1974, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Asgráfica, 1974.

MORI, Amaury Haruo. O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Coord.). *Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial*, v. 2. Curitiba: Juruá, 2009, p. 305-334.

NALINI, José Renato. *Ética geral e profissional*. 9. ed. rev., atual. E ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. São Paulo: Revista LTr, N. 68, nº. 08, ago. 2004, p. 922-930.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 3. ed. rev., ampl. E atual. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Emilia Daniela Chuery Martins de. Os limites do poder diretivo do empregador em revista íntima, no ambiente do trabalho, e meio de reparação. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César (Direção acadêmica); MAXIMILIANO, Ana Maria; MACHADO, Renato Chagas (Coord.). *A atividade econômica do empregador e o direito da personalidade*. Curitiba: Instituto Memória, 2016, p. 60-74.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Fonte: [http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rodolfo\\_pamplona\\_filho/rodolfo\\_noes\\_conceituais.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rodolfo_pamplona_filho/rodolfo_noes_conceituais.pdf). Acesso em 19/02/2015.

\_\_\_\_\_; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. 2. ed. ampl. e rev. – São Paulo: LTr, 2016.

PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Dissertação apresentada como conclusão de Mestrado em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. 2008. Disponível em < <http://tede.unicuritiba.edu.br/dissertacoes/AnaPaulaPavelski.pdf> >. Acesso em: 30 de abril 2017.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. *Revista TST*, Brasília, vol. 73, nº. 2, p. 25-45, abril/jun 2007.

PEREIRA, Ana Maria Benevides (org.). *Burn-out: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

PEREIRA, Rita Garcia. *Mobbing ou assédio moral no trabalho: contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva*. LTr, 2014.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Assédio moral e assédio sexual: noções distintas. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, nº. 2.477, 13 abr. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14675>>. Acesso em 16.01.2015.  
SÁ, Antônio Lopes de. *Ética profissional*. 9. ed. – 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

Rondônia. Tribunal Regional do Trabalho 14ª. R. – RO 00298.2005.004.14.00-0 – Rel. Juiz Carlos Augusto Gomes Lôbo – DOJT 23.11.2005.

SACKS, Oliver. *O homem que confundiu sua mulher com um chapéu*. São Paulo, Companhia das Letras. 1997.

SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo. *Ética*. Tradução de João Dell' Anna. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SANDEL, Michel J. *Justiça - O que é fazer a coisa certa*. Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª. R. – RO 01531-2001-464-02-00-0, 4ª. T. - Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOJT 20.05.2005.

SIMM, Zeno. *O Acoso Psíquico na Relação de Emprego como Violação de Direitos Fundamentais do Trabalhador no Âmbito Empresarial e as Respostas Jurídicas para sua Prevenção e Reparação*. Dissertação apresentada como conclusão de Mestrado em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. 2007. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp043833.pdf>>. Acesso em: 21 de abril 2017.

\_\_\_\_\_. *Caracterización del suicídio como accidente de trabalho: situación en España y en Brasi*. Tese apresentada como conclusão do Doutorado pela Facultad de Derecho y Ciencias Sociales pela Universidad de Castilla-La Mancha. Ciudad Real. 2015. Disponível em <<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/10273/TESIS%20Simm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 3 de abril 2017.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações de forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (orgs.). *Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos*. Bauru: Canal 6, 2015, p. 19-38. (Projeto Editorial Praxis)

\_\_\_\_\_. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SVARTMAN, Bernardo Parodi. Trabalho e desenraizamento: um estudo sobre o sofrimento psicossocial gerado pela organização do trabalho fabril. *Psic. Rev. São Paulo*, volume 20, n. 2, 2011, p. 221-244.

TERRA FRIA. Direção: Nick Caro. Atores: Charlize Theron; Frances McDormand; Sean Bean; Richard Jenkins; Jeremy Renner; Michelle Monaghan; Woody Harrelson e Sissy Spacek. Los Angeles: Warner Bros., 2005. 1 DVD (126 min), widescreen, color. Produzido por Nick Wechsler em associação com Participant Productions.

THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

VILLATORE, Marco Antônio César; SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. *Anais do XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI (Salvador-BA)*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008, p. 5209-5229.

\_\_\_\_\_; RODRIGUES, Marcelo. Novos paradigmas de direitos sociais e a dignidade da pessoa humana, analisada sob o enfoque do direito de personalidade do trabalhador em um mundo globalizado. *Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável (Index Law Journals)*. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 53-71, jul/dez. 2016.

WEIL. Simone. *A gravidade e a graça*. São Paulo: ECE, 1986. Nova Tradução: São Paulo: Martins Fontes. 1993.

ZIPPERER, André Gonçalves. Assédio moral ascendente. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César (Direção acadêmica); MAXIMILIANO, Ana Maria; MACHADO, Renato Chagas (Coord.). *A atividade econômica do empregador e o direito da personalidade*. Curitiba: Instituto Memória, 2016, p. 44-59.