

# O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

**\*GEOVANE RODRIGUES DE ALMEIDA**

Pós Graduado em Direito Civil, em Direito Processual Civil e em Direito do Trabalho. Mestre em direito pela Universidade Gama Filho do Rio de Janeiro.  
Professor da Faculdade de Direito de Ipatinga – FADIPA.

**\*\*ÉRICA CRISTIAN ANTUNES GONÇALVES**

Bacharela em Direito pela faculdade de Direito de Ipatinga - FADIPA.

## RESUMO

O interesse pelo tema se apresenta no intuito de discutir o assédio moral, no âmbito da relação de emprego, tendo em vista que tais situações estão presentes constantemente nos ambientes de trabalho em que as vítimas são expostas a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função laboral. Além do mais, o tema revela-se, na atualidade, como um fenômeno social grave, muitas vezes ignorado dentro das relações laborais. Trata-se de um processo que lida com as relações humanas e que traz possíveis consequências à saúde de trabalhadores. Objetiva-se esclarecer alguns pontos como a responsabilidade civil, a prova do dano, a mensuração da dor e qual o caráter da indenização, bem como, explicar que nem toda conduta caracteriza assédio moral, apresentando ainda propostas para a prevenção e erradicação do terror psicológico no ambiente de trabalho.

**Palavras-chaves: Assédio moral. Organização. Legislação.**

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo a busca conceitual para o assédio moral na relação de emprego. O tema que remota a origem das relações de trabalho, e vem ganhando ênfase em face de crescente demanda de ações trabalhistas que versam sobre a matéria.

O trabalho passou a ser uma afirmação de status social, deixando de atender apenas as necessidades primárias do seio familiar, compelindo o trabalhador a dedicar-se ao desenvolvimento de suas funções de forma exasperada, visando defender sua colocação diante da concorrência existente dentro das empresas e no mercado de trabalho.

Na convivência entre pessoas diferentes, num ambiente laborativo, o terror psicológico pode partir tanto do empregador ou colega de trabalho que atue como superior hierárquico, como também poderá ser configurado, partindo da figura de outro empregado em face ao seu empregador.

Fato é que o assédio moral vem se tornando cada vez mais comum no contexto atual das relações de trabalho, gerando condições de trabalho degradantes, onde o trabalhador é submetido a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, e por consequência, tais ações causam nas vítimas uma aversão ao ambiente laboral e o acometimento dessas as doenças psicológicas.

## **2 ASPECTOS GERAIS ASSÉDIO MORAL**

### **2.1 Contexto histórico**

Esse instituto do assédio moral sempre acompanhou a sociedade desde os primórdios tempos. Os povos têm convivido com o assédio moral desde os primeiros contatos em sociedade, com condutas mais ou menos agressivas, e como isso, ferindo o princípio da dignidade humana.

Todavia, não existiam medidas preventivas ou punitivas, o que causava irreparáveis danos psíquicos, morais e sociais.

Assevera Alice Monteiro de Barros:

O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement* moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana e se manifestam, de início, na família e na escola, quando se confrontam, respectivamente, filhos e alunos com predileções ostensivas. Ora, a exibição de valores, o relato do brilho e da glória de uns com ostracismo do outro gera ciúmes, inveja e rivalidades (BARROS, 2009, p. 183).

A tese do assédio moral provém da medicina e da psicologia e não do Direito. O enfoque dado as construções partem do campo da psicologia, servindo de alicerce para construção do conceito de assédio moral provocado no ambiente de trabalho.

Também, segundo a lição de Maria Aparecida Alkimin, a expressão “assédio” deriva do verbo assediar que significa:

perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e dever-ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo (ALKIMIN, 2010, p. 38).

Trata-se de uma espécie de abuso praticado no ambiente de trabalho, onde o agente é sempre o empregador ou um colega de trabalho que atue como superior hierárquico da vítima.

Para a autora francesa Marie-France Hirigoyen, o termo *mobbing*:

[...] foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas. Em 1972, ele publicou o primeiro livro sobre *mobbing*, o qual trata da violência de um grupo de crianças (HIRIGOYEN, 2011, p. 77).

Pesquisas apontaram a Grã-Bretanha, como destaque, saindo em primeiro lugar, com 16,3% dos trabalhadores violentados. Em segundo, a Suécia com 10,2%. A França com 9,9% e a Alemanha com 7,3%. A Itália contou com 4,2%; todavia os estudiosos afirmam que estes números não retratam a realidade, visto que o fenômeno poderia estar mascarado em face de aspectos culturais. Os dados revelam que a Europa possui 12 milhões de indivíduos que sofrem de assédio moral.

No Brasil, chega-se a comprovação que a legislação sobre tema ainda é exígua e discreta, entretanto, já foram promulgadas algumas leis que tipificam mais claramente o assédio moral como forma de dolo.

Entretanto, destacam-se na legislação pátria que artigos relacionado ao tema são vários, ainda que aplicados de forma subsidiária, tais como: artigos 1º, 5º e 7º da Constituição Federal de 1988, artigo 483 da CLT, artigos 186, 187, 927 e seguintes do Código Civil de 2002, todos relacionados aos direitos do trabalhador.

Cabe ressaltar como referência histórica importante, a publicação da primeira decisão de condenação por assédio moral, em outubro de 2002. Decisão esta, prolatada pela Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Drª Sônia das Dores Dionísio, nos autos do recurso ordinário TRT-RO-1315.2000.00.17.00-1. Trata-se do acórdão 7660/2002, nos autos do recurso ordinário TRT-RO-1315.2000.00.17.00-1, sendo apontado como marco decisivo na busca por se reduzir a prática caracterizadora do assédio moral.

## **2.2 Assédio Moral e o *Mobbing***

Presente em todo o mundo, o assédio moral possui conceito e características variam em conformidade com a cultura e o contexto de cada país.

Tal fenômeno é conhecido na Itália, Alemanha e países escandinavos como *mobbing*; já na Inglaterra e Estados Unidos, como *bullying*; no Japão como *ijime*, nos países de língua espanhola como acoso moral ou acoso psicológico; e no Brasil, simplesmente como assédio moral.

Cada nomenclatura possui implicitamente diferenças culturais e organizacionais advindas dos países, assim, procura-se analisar os mais utilizados.

O *mobbing*, segundo Marie-France Hirigoyen, citado por Heinz Leymann consiste em "manobras frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa e provém de um conflito que degenera, sendo uma forma

particularmente grave de estresse psicossocial" (HIRIGOYEN *apud* LEYMANN, 1995, p. 77).

Os termos *mobbing* e *bulling* não tem o mesmo significado entre si, pois têm características e definições antagônicas, entretanto, Marie-France, propõe em sua obra uma diferença bastante esclarecedora nesse sentido:

Afirma Marie-FranceHirigoyen (2011, p. 85), que o termo *bullying* apresenta uma acepção mais ampla do que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas; Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional.

Enquanto que o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou a violências ligadas à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física.

Em estudo comparativo entre *mobbing* e o *bullying*, DieterZapf considera que o *bullying* é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é muito mais um fenômeno de grupo.

Desenvolvendo brevemente apenas os pontos importantes que nos auxiliarão a entender melhor o tema assédio moral.

### **3 DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

Para Robson Zanetti (2013, p. 31) o assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

O assédio moral pode ser conceituado também, segundo como uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, que ocorre de forma reiterada, tendo como efeito a sensação de exclusão desse indivíduo do ambiente e do convívio social.

Verifica-se, portanto, que, Marie-France Hirigoyen entende o assédio moral como sendo:

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, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho".(HIRRIGOYEN, 2011, p. 17).

No mesmo sentido, Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, afirma que:

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolonga, 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 o empregado ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2011, p. 922-930).

#### **4 O DANO MORAL E A FORMA DE RESPONSABILIDADE**

Com o advento da Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se o reconhecimento do direito de personalidade, e, acerca do Dano Moral, destaca-se a sua acolhida no ordenamento jurídico brasileiro, de forma mais acentuada.

O dano, como bem define Aurélio Buarque de Holanda,

DANO.[Do lat., damnu.]S.m. 1. Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral: Grande dano lhe fizeram as calúnias. 2. Prejuízo material causado a alguém pela deteriorização ou inutilização de bens seus. 3. Estrago, deteriorização, danificação: como o fogo, o prédio sofreu enormes danos. Dano emergente. Jur. Prejuízo efetivo, concreto, provado. [Cf. Lucro cessante] Dano infecto.Jur. Prejuízo possível, eventual, iminente (FERREIRA, 2004, p. 600)

O dano é um dos elementos da responsabilidade civil, sendo pressuposto essencial para uma reparação. Ainda, dois outros fundamentos subsistem, que são a culpa e o risco, bem como elementos substanciais que são a ação, a omissão, o dano e o nexo de causalidade, analisados concomitantemente.

Pontes de Miranda declara que, para caracterizar o dano “tem-se de considerar o patrimônio do ofendido no momento a mais o que seria se o ato não houvesse ocorrido e o que é no momento da indenização. Tal é *id quod interest*.(MIRANDA, 1958, p.208.)

Conforme afirma Rodolfo Pamplona Filho, a definição de dano é como:

a visão da possibilidade de lesão a um bem ou interesse jurídico, essencialmente moral, é imprescindível para se obter uma noção efetivamente completa do que seja “dano”, o que nos levará, inclusive, a ter de apresentar a diferença entre o “o dano patrimonial” e o dano moral (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2010. p.11).

#### **4.1 O Assédio Moral como Dano Pessoal**

No assédio moral, são atacados os direitos essenciais da pessoa humana, tratando da interpretação do dano, e introduzindo-o ao aspecto do dano pessoal, segundo entendimento do professor Paulo Eduardo Vieira de Oliveira:

“[...] se entendermos, pois, que o dano moral tem a mesma compreensão que o dano pessoal, isto é, que ele se verifica pela lesão à integridade física, psíquica, intelectual, ética e social da pessoa humana, ambos se identificam” (OLIVEIRA, 2002, p.19).

Segundo Márcia Novaes Guedes, “no terror psicológico são precisamente os direitos essenciais da pessoa, aqueles que compõem a medula da personalidade e que resultam da entrada do ser humano no mundo jurídico, que são atacados” (GUEDES, 2003, p. 113).

Pode-se assim afirmar que, o dano sofrido pela vítima é pessoal, tendo em vista que são agredidos tanto no sentido psicológico, atacando os direitos à liberdade, à

intimidade e à integridade psíquica, e quanto os direitos morais, gerados pelo direito à identidade, à honra, ao respeito, à dignidade, a decência e probidade pessoal.

Assim, o dano moral conforme definição da doutrina parte do raciocínio de se negar o que é dano patrimonial, e da ideia de conceituá-lo de forma positiva, como fez Antônio Jeová Santos citado na obra de Oliveira:

O que configura o dano moral é aquela alteração do bem-estar psicofísico do indivíduo. Se do ato de outra pessoa resultar alteração desfavorável, aquela dor profunda que causa modificações no estado anímico, aí está o início da busca do dano moral (SANTOS *apud* OLIVEIRA, 2000, p. 33).

Doutrina e jurisprudência amenizam o entendimento relativamente ao conceito do que seja o dano moral, e deste estar introduzido no âmbito do dano pessoal, como conclui Oliveira:

Há de se reconhecer, todavia, que o termo tecnicamente correto, porque melhor exprime o conceito jurídico do instituto, é dano pessoal ou dano à personalidade, tomando o termo pessoa em toda sua ampla dimensão, compreendendo a integridade psicofísica, a intelectual, a afetiva, a moral e a social (OLIVEIRA, 2000, p. 39).

Agregado a uma espécie de dano moral, está o assédio moral e, por consequência, a um dano pessoal, podendo transgredir a diferentes direitos da pessoa humana, seja na área intelectual, social e moral.

## **4.2 Responsabilidade Civil: do empregado e do empregador**

Sobre a responsabilidade civil, são ensinamentos de Caio Mário da Silva Pereira, relativamente sobre a pessoa jurídica:

Sendo, como muitos a entendiam, uma 'ficção', a pessoa jurídica seria 'incapaz de querer' e, em consequência, não seria possível imputar-lhe o fato danoso [...]. Por outro lado, não dispondo de órgãos físicos que permitam uma ação direta, e devendo elas mesmas proceder por ação ou omissão de seus prepostos e de seus órgãos, seriam esses os responsáveis e não a pessoa jurídica, contra os quais o lesado haveria de agir (PEREIRA, 1998, p. 117-118).

Apontados os males que atingem às vítimas do assédio moral, os danos são de natureza pessoal (moral), devendo haver a respectiva reparação, e esta é no âmbito civil, havendo que se questionar a quem cabe reparar os prejuízos sofridos, tendo em vista que tanto empregado e quanto empregador podem figurar como vítimas do assédio moral.

Cabe destacar que deve existir identificação dos sujeitos, ou de quem partiu a agressão, e a quem esta foi dirigida.

#### **4.4 Competência para reparação do dano moral trabalhista**

Assevera Orlando Gomes, sobre a função social da regra Jurídica do Trabalho, abordando as “passagens lógicas” do Direito Civil ao Direito do Trabalho, estabelecendo três momentos:

A estes três momentos correspondem três funções do contrato de trabalho: no primeiro, quando a empresa é tida como modo de exercício da propriedade, eis que o trabalho é um bem que o trabalhador vende ao empresário; no segundo, quando a empresa é considerada uma expressão da atividade individual do empresário, o trabalho deixa de ser uma simples mercadoria e, como fator humano, tem a destinação específica de cooperar para a proteção do empresário na produção; no terceiro, quando a empresa é tratada como uma das peças importantes da vida econômica, o trabalho passa a ser estimado como substância de uma atividade que constitui a expressão da obra coordenada de muitos indivíduos.

Caberá a reparação do dano moral trabalhista, consagrado pela jurisprudência, uma vez que a proteção da personalidade do trabalhador é um dos deveres do empregador.

Acerca da responsabilidade civil, ressalte-se que as normas do Código Civil são aplicáveis subsidiariamente, pelo fato e não serem incompatíveis e, ainda no caso de existir uma lacuna da Legislação Trabalhista.

Na vigente ordem constitucional brasileira, essencialmente a partir da E. C. 45/2004, que alterou a competência material da Justiça do Trabalho, concedendo nova redação ao artigo 114 da Constituição Brasileira de 1988, não resta mais dúvidas de que a Justiça do trabalho tem competência para apreciar as demandas originadas das relações de trabalho, inclusive aquelas relativas a pretensão de reparações em face de danos morais ocorridos na relação laborativa.

## 6 CONCLUSÃO

Percebe-se que os povos convivem com o assédio moral desde os primeiros contatos com a vida familiar e social, essencialmente em razão da desigualdade existente, e isso tem causado sérios danos ao princípio da dignidade humana.

Nas relações de trabalho a situação não é diferente. É sabido o quanto ocorre o assédio moral no ambiente do trabalho. E essa deveria ser uma conduta que incomodasse mais a sociedade, mas verifica-se que até mesmo a própria vítima em determinadas situações, acaba aceitando a situação e não reage.

Quanto aos agentes assediadores e o destino do ataque, pode-se verificar que o assédio mais comum é aquele que parte do empregador ou superior hierárquico aos empregados.

Apurado o assédio moral no ambiente do trabalho há danos praticados contra o assediado, admissíveis para buscar a responsabilização do agente agressor, perante a Justiça do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. - São Paulo: Saraiva, 2003, p. 233)

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 70, Curitiba: Genesis Ed., out. 1998.

BARRETO, Maria. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP. Disponível na Internet: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/Amconceito.php>. Acesso em 12 de Agosto de 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa; Código Civil; CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas**. VadeMecum Trabalhista. 11<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Rideel, 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Considerações acerca do assédio moral no ambiente laboral. **Revista de Direito do Trabalho**, 2010, p.139.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3.ed. rev. e atual. Curitiba: Positivo, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **JusNavigandi**, Teresina, ano 11, n. 1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em: 11 jul. 2010.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. v.3.

GILGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1993.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. 6. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2011.

MENEZES, Cláudio Armando Coucede. Assédiomoral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 568, 26jan.2005 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6173>>. Acesso em: 3 dez. 2013.

MONTEIRO, Antônio Lopes. BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

NASCIMENTO, SÔNIA A. C. Mascaró. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, SÔNIA A. C. Mascaró. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social**, São Paulo, v. 68, n.08, p. 922, ago. 2004.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/nocoos-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho>>. Acesso em: 11 out. 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n.09, p. 1079, set. 2006.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense. 1998.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 2 ed., Rio de Janeiro: Borsóí, 1958, p.208.

SAAD, Terezinha Lorena Pohlmann. **Responsabilidade civil da empresa nos acidentes do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SANTIAGO, Leonardo Ayres. Assédio moral nas relações de trabalho: noções conceituais e perspectivas. 2 jan. 2008. **Âmbito Jurídico**. Disponível em <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10084&revista\\_caderno=25](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10084&revista_caderno=25)>. Acesso em: 18 out. 2013.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho**. Disponível: <[www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc](http://www.saudeetrabalho.com.br/download/assedio-schiavi.doc)>. Acesso em: 12 out. 2013.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Côrrea da. Assédio Moral, o bullying e o mobbing. **Revista Visão Jurídica**, São Paulo, v.I, n., p.31, 01 jun. 2013.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <[http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro\\_robson\\_zanetti\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 09 jan.2013.