

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

NARJARA CHEYENNE CARMELO ANDRIET

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

CURITIBA

2008

**NARJARA CHEYENNE CARMELO ANDRIET**

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito,  
como requisito parcial, à Universidade Federal  
do Paraná, Linha de Pesquisa - O Trabalho e  
sua Tutela.

Orientador: WILSON RAMOS FILHO

CURITIBA

2008

Dedico este trabalho a minha mãe, meu grande apoio em todos os momentos difíceis e minha grande amiga com quem comemorou cada pequena conquista. Devo tudo a ela, pois foi ela quem me ensinou o quanto importante é ser perseverante e ter objetivos. Seu carinho e amor foram fundamentais nessa etapa acadêmica. Obrigado.

# **AGRADECIMENTOS**

## **A Deus**

Por todos os obstáculos postos no caminho, que são, em verdade, a única forma real de crescimento.

## **Ao Professor Wilson**

Ao longo da nossa vida acadêmica temos contato com diversos professores, porém poucos são educadores de verdade, aqueles que não apenas nos ensinam o que está nos livros, mas nos dão lições de vida, contribuindo para que nos tornemos pessoas melhores. Sou muito grata pelo conhecimento e apoio dispensado a mim durante toda essa jornada.

## **Aos meus amigos**

Aos velhos e eternos amigos, que me conhecem desde muito antes do ingresso nessa faculdade, e que compreenderam cada ausência minha. Agradeço aos novos amigos também, amizades nascidas durante a faculdade, amizades verdadeiras e para todos os momentos, as quais pretendo cultivar por toda a vida.

## **À minha mãe**

Por ter me ajudado nessa jornada com seu amor, paciência e carinho.

## RESUMO

A presente monografia aborda a questão do assédio moral nas relações de trabalho, sua origem, definições, sujeitos, elementos caracterizadores, distinções entre práticas que, embora guardem semelhanças com o tema em apreço, não se caracterizam como assédio moral. Aborda, ainda o efeitos decorrentes do assédio para a vítima e para a sociedade em geral. Por fim, discute as possibilidade jurídicas existentes para tutela do trabalhador, salientando a importância da criação de normas específicas, que delimitem a agressão e possibilitem maior proteção ao trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral; ambiente de trabalho; proteção jurídica.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>CAPÍTULO I - ASPECTOS HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	10
1.1. A PREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR .....	10
1.2. A INDUSTRIALIZAÇÃO A GLOBALIZAÇÃO E OS MODELOS DE GESTÃO EMPRESARIAL QUE FAVORECERAM A DISSEMINAÇÃO DE ATOS ATENTATÓRIOS À SAÚDE DO TRABALHADOR .....	15
<b>CAPITULO II - ASSÉDIO MORAL</b> .....	24
2.1. NOMENCLATURA.....	24
2.2. DEFINIÇÕES DO FENÔMENO .....	26
2.3. ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL .....	28
2.3.1. PROLONGAMENTO NO TEMPO.....	28
2.3.2. INTENÇÃO DE OCASIONAR UM DANO MORAL OU PSÍQUICO.....	30
2.3.3. INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA E O DANO PSÍQUICO .....	31
2.4 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL .....	32
2.4.1. O ASSEDIADOR.....	33
2.4.1.1. TÉCNICAS UTILIZADAS PELO AGRESSOR PARA ASSEDIAR.....	35
2.4.2. O ASSEDIADO .....	36
<b>CAPITULO II – ESPÉCIES DE ASSÉDIO E ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL</b> .....	39
3.1. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL .....	39
3.1.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL.....	40
3.1.1.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE .....	40
3.1. 1.2. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE.....	41

3.1.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL .....	43
3.2. ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL .....	44
3.2.1. ASSÉDIO SEXUAL .....	44
3.2.2. EXERCÍCIO ARBITRÁRIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR ..	46
3.2.3. MAUS TRATOS DA DIREÇÃO .....	48
3.2.4. AGRESSÕES ISOLADAS E MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	49
3.2.5. O ESTRESSE .....	50
<b>CAPITULO IV – EFEITOS DO ASSÉDIO E TUTELA DO TRABALHADOR .....</b>	<b>51</b>
4.1. EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL E DE OUTRAS PRÁTICAS ATENTATÓRIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	51
4.2. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR – ASPECTOS LEGISLATIVOS E PREVENÇÃO .....	55
4.2.1. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR.....	55
4.3. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	56
4.4. PRODUÇÃO DA PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO.....	61
4.5. ATITUDES PREVENTIVAS AO ASSÉDIO MORAL .....	62
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>66</b>

## INTRODUÇÃO

O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, sendo uma prática inerente as relações humanas, com manifestações não apenas no ambiente laboral, mas também presente em relações familiares e até entre grupos infantis.

Ocorre que no âmbito de trabalho a prática do assédio foi banalizada, tornando-se corriqueira, o que trouxe sérias conseqüências para o trabalhador e também para o próprio empregador.

Diante do impacto causado pelo assédio, é importante delimitar as origens do problema, bem como conhecer os variados aspectos do fenômeno para possibilitar uma efetiva tutela ao trabalhador.

Primeiramente o presente estudo mostra considerações sobre os aspectos históricos da preocupação com a saúde do trabalhador. A partir da Revolução Industrial no século XVIII, os empregados passaram a reivindicar melhores condições de trabalho, como a redução da jornada de trabalho e redução de agentes insalubres e perigosos. Em um segundo momento voltou-se a preocupação para as condições de vida do trabalhador, com remuneração adequada e passou a se tratar da saúde não só física como psíquica e só mais recentemente sobre o assédio moral e suas conseqüências para a higidez mental do trabalhador.

Outro aspecto importante para a disseminação da prática do assédio está atrelado a própria organização do trabalho. O labor nos dias atuais possui um controle maior e uma cobrança exacerbada, transformando o ambiente laboral em um campo fértil para a proliferação de condutas agressivas a integridade física e mental do trabalhador.

Traçadas as considerações iniciais, o estudo aborda as principais características do assédio, analisando a denominação, os variados conceitos para a agressão, os sujeitos que compõem a relação assediadora, cada qual com as suas especificidades.

O estudo ressalta ainda a necessidade de distinguir atitudes que podem ser caracterizadas como tal de outras condutas que, muito embora possam apresentar características semelhantes e levar às mesmas conseqüências para a vítima e para o próprio ambiente de trabalho, não se caracterizam como assédio moral.



A mencionada distinção tem o intuito de delimitar o assédio moral, não só para melhor compreensão do fenômeno como também para possibilitar proteção ao trabalhador frente à prática de assediadora.

Por último, a presente monografia aborda normas já existentes que podem auxiliar na reparação de danos suportados pelo trabalhador assediado, porém ressaltando a necessidade de normas específicas que esclareça as atitudes caracterizadas como assédio e que regulamentem critérios punitivos para a prática como uma atitude preventiva e não apenas repressiva, assegurando ao trabalhador seus direitos fundamentais à vida e ao meio ambiente de trabalho sadio.

## CAPÍTULO I - ASPECTOS HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL

### 1.1. A PREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Antes de adentrar no tema do assédio moral, é necessário analisar a origem dessa discussão. A importância da saúde mental do trabalhador só passou a ser discutida com maior ênfase no final do século XX, tanto no âmbito médico, como foco do estudo da psicopatologia, quanto no âmbito jurídico.

O início da preocupação com a saúde do trabalhador de forma geral está intimamente ligado com a passagem da sociedade feudal para a sociedade moderna e o desenvolvimento do capitalismo.

O marco da luta da classe operária por seus direitos trabalhistas ocorreu com o grande desenvolvimento das indústrias no período da Revolução Industrial no final do século XIX. Essa passagem histórica modificou toda a forma de produção de mercadorias, consumo e relação entre o homem e o trabalho.

O inchaço nas recentes cidades construídas em função das indústrias e a falta de condições mínimas para sobrevivência da população formam um contexto propício para a luta por melhoria das condições de trabalho e conseqüentemente da qualidade de vida do operário.

As condições de trabalho eram totalmente degradantes e desumanas, com jornadas diárias que chegavam à 16hs, as quais faziam uso do trabalho infantil e não tinham condições mínimas de higiene, fazendo com que houvesse nesse período um grande índice de mortalidade em razão de acidentes nos locais de trabalho.

Nesse período, final do século XIX, pode ser dito que os operários lutavam pela própria sobrevivência, conforme afirma *Chistophe Dejours*:

em vista de tal quadro, não cabe falar de “saúde” em relação à classe operária do século XIX. Antes, é preciso que seja assegurada a subsistência, independentemente da doença. A luta pela saúde, nesta

época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: 'viver, para o operário é não morrer'.<sup>1</sup>

Nesse panorama os empregados passam a se organizar de forma mais efetiva a fim de lutar pelos seus interesses. Vale ressaltar que diante do crescente conflito entre empregados e empregadores, o Estado passa a intervir na relação, antes regulada localmente ao livre arbítrio do empregador, como mediador.

Diante das condições precárias de vida, a evolução das proteções davam-se de forma lenta, podendo levar anos entre uma conquista e outra, sendo que foi nesse momento que o tema da redução da jornada de trabalho começou a ser discutido.

Após a Primeira Guerra Mundial, o processo as conquistas passaram a acontecer de forma mais rápida, afinal a falta de mão de obra, decorrente da baixa da população masculina durante a guerra, e o fortalecimento do movimento político dos operários, a palavra de ordem deixa de ser a “sobrevivência do trabalhador” e passa para a melhoria das condições de trabalho.

As condições de trabalho compreendem os seguintes fatores, segundo *Dejours*:

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas e fungos), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho.<sup>2</sup>

Durante esse segundo estágio na luta por melhoria das condições de trabalho, surge a necessidade de incluir outro tema na discussão: a saúde mental dos trabalhadores.

É neste contexto que surge o trabalho Taylorizado, que suscitará em um segundo momento o debate acerca da saúde mental. Taylor desenvolveu um método de trabalho, chamado de taylorismo, que visava diminuir o que para ele era a “vadiagem” dos operários em períodos que a produção não alcançava o mesmo

---

<sup>1</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5a. ed. ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992, p. 14.

<sup>2</sup> *Idem*.

rendimento. Vale esclarecer que tais períodos não eram os intervalos e sim uma queda da produção durante o tempo efetivo de trabalho.

Para alcançar o aumento da produção o empregado deveria ser submetido a uma cadência, ao ritmo de produção, juntamente com o fracionamento do processo produtivo, de forma que cada empregado desempenhasse um movimento de forma repetida e sem conhecimento do processo produtivo como um todo.

O trabalho taylorizado subtrai a atividade intelectual do empregado, deixando o corpo entregue ao processo produtivo e sem suas defesas básicas que eram garantidas justamente pela atividade intelectual. O taylorismo acarreta vários prejuízos à saúde mental do operário.

Conforme mencionou *Dejours*:

O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários.<sup>3</sup>

Embora a saúde mental devesse ser tema das discussões para proteção ao trabalhador, o enfoque concentrava-se nas condições de trabalho, pela saúde do corpo em face da mortalidade com acidentes de trabalho, dos prejuízos à saúde causados por agente químicos. O tema da saúde mental só será levantado pelos próprios trabalhadores em um próximo período histórico e não como deveria ser, ou seja, no início do problema.

O grande marco para proteção a saúde mental do trabalhador deu-se após 1968, quando a medicina do trabalho transferiu o seu enfoque para o tema. A mudança do enfoque nas questões inerentes à saúde do trabalhador derivou de vários fatores, dentre eles o esgotamento do modelo taylorismo de trabalho que instituiu o sistema de controle organizacional do trabalho e serviços desumanos.<sup>4</sup>

Ainda nas palavras do autor:

a luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das condições de trabalho. Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho. (...) Por organização do trabalho designamos do trabalho, o conteúdo da tarefa

---

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 19.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 15-24.

(na medida em que dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.<sup>5</sup>

A partir de então, a preocupação da medicina do trabalho, bem como a da luta operária voltaram-se para a higidez mental do trabalhador. Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, “os valores tutelados, então, pela medicina laboral, transcenderam à própria saúde corporal e abarcaram cuidados a intimidade, a personalidade, a auto-estima e a saúde psicológica do trabalhador.”<sup>6</sup>

Importante frisar que todo o panorama de desenvolvimento histórico, para abarcar a saúde mental do trabalhador, está pautado basicamente em uma evolução dentro da sociedade europeia, berço da Revolução Industrial e da luta de classes. Entretanto, em outros lugares do mundo, a exemplo do Brasil, as passagens históricas não se deram de forma tão marcante e acentuada.

A grande problemática de aplicação desse processo evolutivo para a classe trabalhadora no Brasil está atrelada a sua evolução precoce. Ao mesmo momento em que o país nascia fundado em uma sociedade colonial, deveria se adequar também, em um curto espaço de tempo se compararmos com a evolução histórica europeia, ao nascimento da indústria e o capitalismo.

Ocorre que, justamente em razão da precoce evolução, períodos e lutas consideradas como ultrapassadas na Europa, coexistem em nosso país, visto não existir uma separação tão clara das fases que compõe a evolução histórica do tema em torno da saúde do trabalhador, como bem salientou Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

Nosso país vive realidade peculiar porque concentra todas as fases do processo histórico a um só tempo. Em algumas regiões não superou o período pré-industrial, vigendo o modelo medieval de produção rural; em grande partes dos centros urbanos, porém, atingiu a segunda fase da revolução industrial, com indústrias de bens de produção conduzidas pelo processo taylorista de trabalho; e outras localidades, a sociedade pós-industrial encontra-se plenamente desenvolvida.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> DEJOURS, Op. Cit. p. 25.

<sup>6</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Revista LTr – Legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, vol. 67, nº 01, janeiro de 2003, São Paulo: LTr Editora Ltda., p. 670.

<sup>7</sup> Ibidem, p. 671.

Ainda assim, o estudo da evolução, da discussão sobre a saúde do trabalhador e das conquistas operárias é de suma importância para que se possa superar fases consideradas como desumanas, a exemplo da escravidão em algumas regiões do país ou do elevado índice de acidentes de trabalho. Só assim teremos uma discussão atual sobre os direitos trabalhistas e que possa propiciar a efetiva tutela do direito do trabalhador.

Em relação ao estudo específico sobre assédio moral, tem-se que ele não foi um tema a ser discutido de forma isolada, motivo pelo qual era visto e estudado juntamente com o estresse a saúde do trabalhador, como menciona *Alice Monteiro de Barros*:

Somente na virada deste século o tema passou a receber tratamento jurídico, que por meio da doutrina ou da legislação, que por meio da jurisprudência, embora se afirme que já havia trabalhos sobre o assunto desde os anos 70, sem que, contudo, houvesse uma definição de assédio moral, que era estudado juntamente com o estresse e a saúde laboral.<sup>8</sup>

Apenas após a virada do séc. XX, o tema passou a ser abordado no âmbito jurídico de maneira isolada, pois, como se extrai do citado acima, anteriormente o assédio era analisado em conjunto com estresse e saúde do trabalhador. A análise psicopatológica verifica o efeito causado nos trabalhadores submetidos a trabalhos taylorizados, ou seja, às organizações rígidas de trabalho e sobrecarga de atividades, por exemplo.

Ocorre que, hoje se entende que o assédio moral não é o efeito e sim uma conduta que pode ocasionar efeitos prejudiciais a saúde mental do trabalhador, o que acarreta efeitos na saúde mental dos trabalhadores, e por consequência, atinge também a integridade física.

Por esse razão, um dos objetos do atual estudo reside justamente na classificação e conhecimento da conduta capaz de configurar o assédio moral, tendo essa conduta consequências na saúde do trabalhador e em sua vida fora do âmbito do trabalho, o que pode ser chamado de contaminação de todo o tempo de vida do trabalhador.

---

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 886.

## 1.2. A INDUSTRIALIZAÇÃO A GLOBALIZAÇÃO E OS MODELOS DE GESTÃO EMPRESARIAL QUE FAVORECERAM A DISSEMINAÇÃO DE ATOS ATENTATÓRIOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Como visto anteriormente, a preocupação com a saúde mental do trabalhador decorreu do desgaste mental sofrido após a introdução da era industrializada e com ela o nascimento de teorias para conseguir o aumento do nível de produção a qualquer custo.

Dessa forma surgiu no início do século XX o modelo de gestão com base no trabalho taylorizado, que como já mencionado, propunha a Organização Científica do Trabalho – O.C.T que visava enquadrar o empregado a um determinado ritmo de produção, expropriando o conhecimento do trabalhador sobre o processo produtivo, inviabilizando a adaptação tanto física quanto mental ao novo trabalho a ser desenvolvido.

*Dejours* assim descreve essa situação da seguinte forma:

A O.C.T não se limita a uma desapropriação do saber. Ela amordaça a liberdade de organização, de reorganização ou de adaptação do trabalho. Adaptação espontânea do trabalho ao homem que não esperou os especialistas para inscrever - se na tradição operária. Adaptação que, vê-se logo, exige uma atividade intelectual e cognitiva que será proibida pelo trabalho taylorizado.<sup>9</sup>

Assim, o trabalho taylorizado tem como base vigiar o processo produtivo, os gestos, “cada seqüência, cada movimento na sua forma e no seu ritmo, dividindo o modo operatório complexo em gestos elementares mais fáceis de controlar por unidades”<sup>10</sup>.

A relação de trabalho (os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações de hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores,<sup>11</sup>) é alimentada pela ansiedade do trabalhador, que se torna necessária e até uma ferramenta para manter a produtividade. O autor descreve o contexto em virtude do trabalho industrial:

---

<sup>9</sup> DEJOURS, Op. Cit. p. 38

<sup>10</sup> *Idem*.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 36

No caso de indústrias onde o trabalho é submetido a um ritmo imposto, podemos considerar que as relações hierárquicas são fonte de uma ansiedade que se superpõe àquela que mencionamos com relação ao ritmo, à produtividade, às cotas de produção, de rendimento, aos prêmios e bonificações. É uma ansiedade superposta na medida em que a supervisão tem encargo específico manter esta ansiedade com relação ao rendimento de cada trabalhador.<sup>12</sup>

Para dar continuidade ao seu método Taylor institui além da cronometragem dos movimentos, um sistema de premiação por produtividade, que visa continuar a alimentar a ansiedade do empregado para manter o ritmo de produção. Então, a manipulação subjetiva atua de tal forma que quando o corpo e a mente começam a dar sinais de esgotamentos, o empregado se recorda da premiação e com isso mantêm seu nível de produção.

*Dejours* bem salientou a ansiedade como forma de manter a produtividade:

A ansiedade responde então aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, através desses aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações. A situação do trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto e de “perder o trem”.<sup>13</sup>

O trabalho taylorizado foi denunciado e proibido por ser desumano e acarretar conseqüências gravíssimas a saúde mental e física do trabalhador, com seqüelas muitas vezes irreparáveis.

É importante salientar que embora a passagem entre épocas passe a idéia de que os modelos de gestão foram modificados, o que ocorre na realidade é uma modificação superficial, adequação de um modelo para o novo período histórico, sem contudo modificar a essência do modelo.

Foi assim que o trabalho taylorizado, mesmo sendo denunciado continuou a existir com algumas modificações e deu início ao trabalho fordista, uma gestão com a mesma base e o mesmo objetivo: ansiedade para produtividade.

Henry Ford adequou o trabalho taylorizado as novas necessidades, colocando a eficiência e a economia de tempo e matéria-prima na base do seu sistema. Substituiu ainda mais a força de trabalho humana para a mecânica,

---

<sup>12</sup> DEJOURS, Op. Cit. p. 36

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 73



condicionando o trabalhador a operar no ritmo da máquina, um ritmo muito mais acelerado do que o anterior, que já era considerado degradante.

Assim o fordismo instituiu algumas leis que ampararam o seu método, como sintetizou *Adriana Reis de Araújo*:

As leis que ampararam seu método, inseridas na “teoria da eficiência” ou “princípios econômicos do fordismo”, eram as seguintes: a) intensificação, b) produtividade e c) economicidade. A intensificação consistia em reduzir o tempo da produção, com a utilização rápida dos componentes e matérias primas e imediata disponibilização da mercadoria para compra. A produtividade se traduzia na otimização da capacidade produtiva de cada trabalhador, ou seja, principalmente acelerar o trabalho com a imposição do ritmo pela esteira. E a economicidade visava reduzir o volume da matéria em curso, com a oferta e venda da mercadoria antes do pagamento dos salários e das matérias-primas.<sup>14</sup>

Cabe destacar que o modelo fordista de gestão, que para além da teoria construída por Taylor, visava a inserção do operário no campo do consumo de produtos produzidos por ele, e como isso realimentava o próprio sistema, pois o empregado sentia-se ainda mais estimulado a produzir para poder consumir cada vez mais.

Porém o princípio do trabalho fordista é o mesmo do taylorizado, o operário tinha seus movimentos ritmo condicionado a velocidade imposta pela máquina, passando a se especializar em uma determinada função ou ferramenta, por exemplo, mas a submissão ao controle e a cadência permanecem como força motriz do sistema.

Durante os anos 70 ocorre uma crise do capitalismo, uma crise da superprodução, que acarretou transformações no complexo de produção, realizando uma reestruturação produtiva, buscando a acumulação flexível do capital, que significa dizer que a acumulação passa a ser em escala planetária.<sup>15</sup>

Para o autor *Giovanni Alves* “esse novo complexo de reestruturação produtiva se desenvolve como uma nova etapa do capitalismo mundial: a

---

<sup>14</sup> ARAÚJO, Adriana Reis de. **Assédio Moral Organizacional**. 230 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://bdtd.ibict.br/>>. Acesso em: 10.05.2008, p. 49.

<sup>15</sup> ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho** : reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 23.

mundialização do capital”<sup>16</sup>, ou seja, os “agentes do capital”, verdadeiros sujeitos atuantes, as “corporações transnacionais não se identificam com nenhum tipo de capitalismo concreto”, passam a assumir todas as variantes possíveis da forma do capital, que inclui capital-produção, capital- mercadoria e capital-dinheiro.

Ainda para o autor esse novo complexo é

conduzido pelas empresas, corporações e conglomerados transacionais, os verdadeiros “agentes do capital em processo. Ele expressa a perpétua sublevação e a interminável incerteza e agitação do “sujeito” da modernização capitalista: o capital.<sup>17</sup>

Com o objetivo de satisfazer os agentes do capital, várias foram as tentativas de modelos adequados a nova “necessidade” capitalista de acumulação, dentre eles o que mais se destacou foi o modelo *Toyota*, originário do Japão. Esse modelo adaptou-se melhor a economias em crise ou de pouco crescimento, porque em síntese se trata de uma forma de produção “puxada pela demanda”, ou seja, vai produzir de acordo com a necessidade de consumo, e nesse ponto, tal modelo vai além do fordismo, que produzia pela linha de montagem para depois considerar o mercado, é a chamada produção “enxuta”, com estoque zero, zero desperdício.

O toyotismo traz a idéia de fabrica mínima e conceitos como o *just in time* (produção no momento exato) e TQC (controle total de qualidade). O modelo implanta também protocolos organizacionais “destinados a realizar uma nova captura da subjetividade operária pela lógica do capital.”<sup>18</sup>

Ressalte-se que não há uma ruptura total do toyotismo com o modelo taylorismo-fordismo, e sim um aprimoramento. O autor faz referência a uma continuidade-descontinuidade do toyotismo com o fordismo, pois ao “assumir valor universal, o toyotismo passou a mesclar-se, em maior ou menor proporção, a suas objetivações nacionais (ou setoriais), com outras vias de racionalização do trabalho, capazes de dar maior eficácia à lógica da flexibilidade.”<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> ALVES. Op. Cit. p. 19.

<sup>17</sup> *Ibidem*. p. 26.

<sup>18</sup> *Ibidem*. p. 30

<sup>19</sup> *Ibidem*. p. 32;

Do ponto de vista do trabalhador e sua rotina de trabalho, o toyotismo persiste na repetitividade do trabalho, oriundo do sistema taylorismo-fordismo, mas se trata de uma nova repetitividade, pois existe uma desespecialização, ou seja, o operário passa a lidar com vários movimentos e controle de máquinas diversas ao mesmo tempo, o que não significa uma maior qualificação do trabalhador, a “desespecialização – ou polivalência operária – não quer dizer que eles tenham se convertido em operários qualificados”<sup>20</sup>, e sim que esses passaram a representar o “extremo da desqualificação”<sup>21</sup>, sendo o trabalho em si tão reduzido e vazio quanto o trabalho fragmentado.

A grande inovação do toyotismo para o controle de classe operária, consiste na captura da subjetividade do trabalhador, o engajamento desse com o processo produtivo. Para tanto o referido modelo se utiliza de técnicas de engajamento, como por exemplo, utilizar um programa de incentivos à sugestões para aumento da produtividade, dando a idéia de que o trabalhador está inserido na empresa, fazendo parte do processo produtivo e com “conhecimento” da produção. O que em verdade, “não deixa de ser um novo patamar de apropriação gratuita das forças naturais de trabalho social, sem nenhum custo para o capital”.<sup>22</sup>

O empregado desempenha também o papel de fiscal da qualidade produtiva e do tempo de trabalho, e a ser nomeado de “colaborador”. Nesse modelo impera a fiscalização do trabalho pelo próprio trabalhador, assim todos vigiam o serviço do outro, o que se torna outro motivador da ansiedade, pois aquele se não se moldar no processo produtivo será denunciado pelo outro trabalhador.<sup>23</sup>

Outra técnica determinante na captura da subjetividade, é dada pelos “mercados internos” da empresa, ou seja, a estipulação de promoções de conhecimento de todos por produção, o que responsabiliza o empregado pelo processo produtivo.

É importante destacar que os objetivos do variados modelos de organização do trabalho ou integração desses tem um único objetivo: a acumulação de capital.

---

<sup>20</sup> *Ibidem.* p. 35.

<sup>21</sup> *Idem.*

<sup>22</sup> *Idem.*

<sup>23</sup> *Ibidem,* p. 50-60.

Os modelos organizacionais não se restringem ao espaço físico da fábrica, embora esse tenha sido o primeiro laboratório das práticas organizacionais, ao contrário, encontram-se difundidos e adaptados em todas as atividades laborais, cada qual de acordo com suas especificidades.

*Adriana Reis de Araújo* menciona o objetivo das empresas atuais:

A empresa quer mais, quer a alma, o sono do trabalhador, o seu total engajamento no processo produtivo como se fosse o próprio dono do negócio, pois, diante de um trabalhador integrado e reconhecido socialmente, o paternalismo empresarial é insuficiente para cooptar seu consentimento e dedicação. O trabalhador é instigado a produzir em grupo sem contudo formar laços de solidariedade, como veremos, dedicando-se à produção como se fosse o bem maior de sua vida.<sup>24</sup>

A organização do trabalho atual permanece voltada a celeridade da produção, a necessidade de manter o ritmo de serviço, com o agravante da entrega total do pensamento do trabalhador a empresa que detém além do corpo a alma dos empregados, focados em atingir suas metas de produção, para ganhar os prêmios a tanto tempo utilizados pela organização de trabalho e ainda manter o emprego diante da flexibilização do contrato de trabalho e rotatividade de mão-de-obra.

*Ricardo Tadeu Marques Fonseca* adverte para as conseqüências desse processo:

A reengenharia empresarial, inspirada no modelo "toyotista", com a delegação de responsabilidades às equipes, está 'achatando' a pirâmide empresarial, eliminando as chefias intermediárias e agravando o desemprego estrutural, tornando-se assim, alto fator de stress e 'sobrecarga' aos trabalhadores.<sup>25</sup>

Pode-se dizer que o modelo de produção atual agrega elementos de todos os outros vistos anteriormente: controle, ritmo, obediência, entrega do corpo e mente. Esse modelo gera níveis de estresse e desgaste mental tão profundos com disseminação de moléstias laborais de forma epidêmica por todo o mundo. A globalização cumpre o seu papel unificador até na proliferação de doenças.

---

<sup>24</sup> ARAÚJO, Op. Cit. p 44.

<sup>25</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Op. Cit. p 674.

*Claudio Armando Couce de Menezes* definiu o quadro de pressão dentro das empresas e sua motivação:

A nova economia provoca um grau imenso de competitividade e de insegurança na empresa. Outrossim, pela uniformidade que demanda, gera uma intolerância com a diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta, denuncia, pois é do novo estado de coisas a submissão e a obediência. De outro lado, há um acúmulo de atribuições, de novas tarefas, a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência; fonte de economia de custos, vez que evita a contratação de outros obreiros para cumprirem a atividade por ele desenvolvida.<sup>26</sup>

Mesmo dentro desse novo sistema, mantém-se a expropriação do pensamento do trabalhador na medida em que esse passa a se entregar completamente o processo produtivo, mantendo um envolvimento emocional de tal forma que ele se considera necessário para a empresa manter sua produção.

O “novo” sistema é amplamente difundido, sendo utilizado não só nas indústrias, montadoras e fornecedoras, está impregnado na relação de trabalho em sentido amplo, escritórios, bancos, trabalhos com informática, em supermercado, em empresas de telefonia. Todos os setores se valem da combinação das gestões analisadas acima, pressionando, cronometrando o tempo para desempenhar o serviço, fiscalizando, motivando a ansiedade para aumentar a produtividade, criando metas inatingíveis, envolvendo o trabalhador e o responsabilizando por parte do processo produtivo.

Na era do computador, todos os meios de pressão encontram facilitadores, o empregador, detentor do capital, tem em suas mãos um novo aliado, que serve para intensificar a pressão nos trabalhadores e aumentar a sua lucratividade.

*Craig Brod*, citado por *Maria José Giannella Cataldi*, avisa sobre as conseqüências severas do trabalho na era do computador:

o ritmo cada vez mais acelerado do trabalho apenas aumentou a impaciência dos trabalhadores, resultando um nível de stress sem precedentes. Em situações no escritório, os empregados administrativos ou de serviços acostumaram a “interfacear” com os computadores e a “acessar” informação à velocidade da luz. Em contraste, formas mais lentas

---

<sup>26</sup> MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTr - legislação do trabalho . São Paulo, v.67, n.3 (março/2003), p.293

de interação humana tornam-se cada vez mais intoleráveis como também uma fonte de stress crescente.<sup>27</sup>

Sobre a máscara da concorrência, o empregador justifica a necessidade do comprometimento de seus empregados com o rendimento e assim, com a manutenção da empresa, ou seja, em outras palavras, significa dizer ao empregado que se a lucratividade não aumentar, a empresa não tem como se manter no mercado e ele por consequência perderá o seu emprego.

*Araújo* esclarece sobre o papel do mercado na nova gestão organizacional:

O mercado é apresentado como um agente externo "impessoal e ameaçador, facilitando e dissimulando uma cultura da eficiência, da qualidade e da urgência. Esse discurso facilita a aceitação inquestionável da certos princípios e relações pessoais. Os laços afetivos e solidários entre os trabalhadores são substituídos por relações entre clientes, as quais são fundadas exclusivamente em interesses contrapartidas mútuas. Ressalta-se a ética individualista de valorização da eficiência, ambição, flexibilidade, autocontrole e autoconfiança, qualidades abrangidas pela idéia de empregabilidade e competência, em um mercado com um ritmo acelerado de mudanças.<sup>28</sup>

Empresas de serviço telefônico<sup>29</sup>, por exemplo, controlam o número de chamadas atendidas e o tempo gasto para realizar o atendimento por cada operador, e com base nisso elaborar uma avaliação, que pode servir de caráter discriminatório para tentar uma promoção dentro da empresa, por exemplo.<sup>30</sup>

Muitas empresas costumam estipular metas a serem cumpridas por seus empregados, o que gera ansiedade e estresse para os trabalhadores vários

---

<sup>27</sup> CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 28.

<sup>28</sup> ARAÚJO, Adriana Reis de. Op. Cit. p. 55.

<sup>29</sup> A autora cita um relato de uma empregada submetida ao controle excessivo, nas seguintes palavras: "O monitoramento por computador do desempenho do empregado também esta causando altos níveis de stress. O Prof. Brod conta a experiência de uma paciente, Alice, caixa de um supermercado. Quando o patrão de Alice instalou as registradoras eletrônicas, embutidas na maquina operada por computador, havia um contador que 'transmite para um terminal central quantos itens cada caixa registrou naquele dia'. Alice não se permite mais o tempo para conversar com clientes, por isso reduz o numero de itens que ela pode passar pelo escaneador eletrônico e põe ameaçar seu emprego." CATALDI. Op. Cit. p.28.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 29

aspectos. Primeiro, o empregador oferece premiação para àqueles que atingirem as metas, causando extrema ansiedade para alcançar o almejado prêmio.<sup>31</sup>

Por outro lado aquele que não atinge as metas é ridicularizado diante dos colegas, tendo seu nome marcado em painéis para demonstrar aos outros o seu “rendimento” dentro do local de trabalho. As empresas costumam também vincular o atingimento de metas por grupo, logo aquele que não conseguiu alcançar os objetivos determinados, passa a ser perseguido dentro desse grupo, por estar supostamente impedindo que os outros se beneficiem de prêmios. Como se vê a empresa muitas vezes com sua gestão incentivar o assédio moral tradicional (horizontal ou vertical).

Um ambiente de trabalho no qual impera o medo e a competitividade traz prejuízos a saúde de trabalhador, e pode levar a proliferação de condutas perversas dentro desse ambiente, justificada pela necessidade de manutenção do posto de trabalho ou como simples desabafo, desconto do estresses suportado.

*Carlos Guillén Gestoso*, citado por *Zeno Simm*, assevera que no mundo atual o processo de globalização criou novos desafios em relação à produtividade e a adaptação do trabalho. Essas transformações modificaram a forma como se realiza o trabalho e “nessas circunstâncias, as macro modificações observadas em muitas organizações geraram condições que podem aumentar a incidência de agressões no local de trabalho.”<sup>32</sup> Por essa razão, o presente estudo apontará definições para a agressão denominada como assédio moral, suas características principais e distinções com outros tipos de agressões cometidas pelos empregadores para com os trabalhadores.

---

<sup>31</sup> Cataldi traz em sua obra um relato do assédio pelo atingimento de metas no seguinte trecho: “Determinadas situações constataam o desequilíbrio de um empregado, que atuava na área de vendas de determinada empresa tinha que atingir algumas metas convencionadas pela empresa: Se esse empregado conseguisse vender x produtos em determinado período de tempo, receberia a título de prêmio, uma viagem com acompanhante com todos os gastos pagos pela empresa, para uma cidade do Nordeste, com direito a um acompanhante. Se o referido empregado atingisse um valor de vendas x + y, empresa passaria a conceder, a título de prêmio uma viagem a Paris, com todas as despesas pagas e direito a um acompanhante. Diante dessa situação, a confissão do empregado foi muito impressionante, ao demonstrar sua ansiedade para atingir a meta de vendas estabelecida pelo seu empregador, e principalmente o sentimento de pressão que lhe passara a ser submetido pela sua esposa, diante do desejo incontinente e ganhar o premio e viajar para Paris. CATALDI. Op. Cit. p. 30.

<sup>32</sup> GUILLÉN GESTOSO, Carlos et al. *Mobbing: una visión psicosocial y organizacional*. In: SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho** - manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 113.

## CAPÍTULO II - ASSÉDIO MORAL

### 2.1 NOMENCLATURA

O estudo sobre o assédio moral intensificou-se nos últimos anos diante da crescente onda de tormentos na relação entre o homem com o ambiente de trabalho. Ocorre que o assédio em si é tão antigo quanto a necessidade de trabalhar para garantir a sobrevivência do trabalhador e de seus familiares. Porém, em decorrência das modificações drásticas na forma de se desempenhar o trabalho na sociedade globalizada, o assédio intensificou-se e o modo de assediar também.

Com o crescimento de tal fenômeno, a preocupação em torno do tema cresceu consideravelmente, afinal, o assédio pode levar a incapacidade mental de grande parte da mão-de-obra útil na sociedade. Por ser um mal que não difere línguas ou localidades, em todo o mundo surgem pesquisas sobre o tema, o que traz diversas denominações e designações para o tema.

*Zeno Simm* menciona que os autores em geral utilizam diversas expressões como

*mobbing*, acosso moral, assédio moral, *gaslight*, síndrome de *burnout*, acosso psíquico, *bullying*, assédio psicológico e terror psicológico, ora para referir-se ao mesmo fato, ora para designar situações distintas, não havendo uma terminologia unanimemente aceita.<sup>33</sup>

Assédio moral ou psicoterror são os termos mais utilizados no Brasil, já o termo *mobbing*, usado na Alemanha e Itália, é na França conhecido como *Harcèlement moral* e na Inglaterra como *bullying*, dentre outras em países diversos.<sup>34</sup>

Para grande parte da doutrina, as diferentes denominações ocorrem em razão da localidade e cultura dos diferentes países. Entretanto, há uma linha de

---

<sup>33</sup> SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho** - manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

<sup>34</sup> REZENDE, Leonardo de Oliveira. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho**. Dissertação (mestrado) - Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006, p. 119.



doutrinadores que defendem existir diferenças substanciais entre o nome utilizado e o assédio desenvolvido, dentro desse grupo encontra-se a precursora do estudo do assédio moral, *Marie-France Hirigoyen*. Para ela, tanto o *mobbing* quanto o *bullying* são utilizados para definir o assédio, porém com formas diferentes de assediar, conforme se extrai do citado abaixo:

O termo *mobbing* relaciona-se mais com as perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física; o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai das chacotas e isolamento até as condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais que à violência organizacional; o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.<sup>35</sup>

Embora para a autora, os termos devessem ser utilizados em decorrência das suas especificações, predomina o entendimento de que são sinônimos de um mesmo fato.

O autor *Rodrigo Dias da Fonseca* acredita ser a designação assédio moral a melhor, pois o termo assédio traz o “sentido de insistência oportuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões, etc.” e o termo moral é necessário para diferenciar essa espécie de assédio do sexual.<sup>36</sup>

Vale ressaltar que a presente monografia discorrerá sobre o psicoterror dentro das relações de trabalho, embora o assédio exista não só no ambiente de trabalho, mas também no âmbito das relações familiares e escolares. O assédio moral, acoso psíquico, psicoterror ou *mobbing* serão os termos utilizados como sinônimos no presente trabalho.

---

<sup>35</sup> HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. (trad. Rejane Janowitz). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 85

<sup>36</sup> FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral - breves notas** . Revista LTr - Legislação do Trabalho . São Paulo, v.71, n.1, p.34-45, jan./2007, p. 36.

## 2.2 DEFINIÇÕES DO FENÔMENO

O termo *acossar* significa perseguir, atormentar, afligir, flagelar, dentre outros.<sup>37</sup> Várias são as definições trazidas pela doutrina de forma geral, umas enfocam a visão subjetiva da vítima outras partem de seus efeitos ou focam na conduta do agressor.

*Marie-France Hirigoyen*, em sua primeira obra sobre o tema, *Assédio Moral: violência perversa do cotidiano*, definiu o assédio da seguinte forma:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade física, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.<sup>38</sup>

Já em sua segunda obra sobre o tema, *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, a autora trouxe uma nova definição para a agressão

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta (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.<sup>39</sup>

Embora a princípio pareçam definições semelhantes, a segunda definição apresenta um diferenciador importante: o critério temporal, ou seja, a necessidade de repetição ou sistematização da agressão para que essa possa ser caracterizada como assédio.

Já *Maria José Giannella Cataldi* define o assédio como sendo:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um

---

<sup>37</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 90.

<sup>38</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.. p. 65.

<sup>39</sup> HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. p. 17.

subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho.<sup>40</sup>

*Alice Monteiro de Barros*, citando o pesquisador alemão Heinz Leymann, trouxe a seguinte definição de assédio:

A situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.<sup>41</sup>

Em relação aos conceitos elencados acima, faz-se necessário tecer alguns comentários. Primeiro, os conceitos trazidos por *Hirigoyen* tratam do assédio do prisma da vítima exclusivamente, e suas conseqüência tanto sendo um desgaste físico quanto psíquico.

*Cataldi* por sua vez, enfoca em apenas um tipo de assédio, o vertical descendente (superiores para com seus subordinados), deixando de enfatizar outros tipos não menos importantes de assédio, como por exemplo, o horizontal (violência praticada entre empregados de mesmo nível hierárquico).

Já a terceira definição trata do assédio de forma mais ampla, porém de forma rigorosa, principalmente em relação ao critério temporal, fato esse inclusive criticado pela própria *Alice Monteiro de Barros*.

Pela simples análise dos três conceitos, pode perceber-se que um dos maiores problemas para criar uma definição na esfera jurídica do fenômeno é visão particular de cada um no caso, visto que alguns enfatizam o assédio sob o prisma da vítima e os efetivos danos suportados, enquanto outros analisam de acordo com o lapso temporal da agressão e ainda sobre o tipo de agressão, se humilhante ou vexatória, por exemplo.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> CATALDI. Op. Cit. p. 84.

<sup>41</sup> BARROS. Op. Cit. p. 887.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 889.

## 2. 3 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

Para possibilitar a tutela do trabalhador em face do assédio moral, é importante encontrar um denominador comum a fim de traçar uma definição que consiga abarcar o maior número de características possíveis, não só para remediar os danos já existentes, como também para evitar o efeito epidemiológico do assédio, além de ser possível punir os sujeitos ativos da relação de trabalho assediada.

A doutrina e a jurisprudência têm um consenso em relação a alguns critérios necessários para a configuração do assédio moral, sendo eles: o prolongamento no tempo, intensidade da violência psíquica, intenção de ocasionar o dano e a existência do efetivo dano, critérios estes que serão abaixo demonstrados.<sup>43</sup>

### 2.3.1 PROLONGAMENTO NO TEMPO

Ao mencionar prolongamento no tempo ou lapso temporal, não se quer expressar um critério objetivo de tempo, como se a exposição do trabalhador a agressão pudesse ser mensurada em decorrência de uma contagem cronológica como propôs o médico alemão, já citado acima por Alice Monteiro de Barros, mas sim a idéia de que a agressão dever acontecer de forma reiterada para que se configure o assédio.

Atos esporádicos e isolados não são suficientes para caracterizar a agressão, como já pronunciou *Alice Monteiro de Barros* ao dizer que

O assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com as más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> BARROS. Op. Cit. p. 889.

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 887.

*Hirigoyen* destaca a importância da continuidade para se caracterizar o fenômeno:

Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor.<sup>45</sup>

A autora reforçou tal aspecto em sua segunda obra sobre o tema, mencionando que

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.<sup>46</sup>

Guedes também destaca o critério temporal para caracterização do assédio:

No mobbing ou assédio moral, a violência praticada não é percebida à primeira vista, porque os expedientes utilizados pelo agressor são bastante refinados. Essa espécie de violência se caracteriza precisamente pela frequência e duração dos ataques, daí porque é denominada com propriedade de terror psicológico.<sup>47</sup>

O critério temporal aplicado pela doutrina e jurisprudência tem um sentido maior se for entendido não como um determinado espaço de tempo e sim como um critério pautado na habitualidade da agressão.<sup>48</sup>

Por isso, *Zeno Simm* menciona que pode haver inclusive um “acosso-relâmpago, modalidade em que o assédio restaria caracterizado em um espaço de

---

<sup>45</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano**. p. 66.

<sup>46</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. p. 17.

<sup>47</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Mobbing- violência psicológica no trabalho**. Revista LTr - legislação do trabalho . São Paulo, v.67, n.2 (fev./2003), p.162.

<sup>48</sup> REZENDE, Op. Cit, p. 119.

tempo bastante curto em razão das pressões serem muito fortes, intensas, e ocorrerem com muita frequência, quase que ininterruptamente.”<sup>49</sup>

### 2.3.2 INTENÇÃO DE OCASIONAR UM DANO MORAL OU PSÍQUICO

O assediador, aquele que irá realizar a agressão, deve possuir a vontade ou a intenção de submeter a sua vítima, o assediado, a humilhações e vergonhas no seu ambiente de trabalho, podendo levar a vítima ao desespero ou simplesmente, agredi-la com o intuito de que se retire do ambiente de trabalho.

Tal entendimento é compartilhado por *Menezes*, ao dizer que:

o assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo 'pé de ouvido'. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador.<sup>50</sup>

*Rodrigo Dias da Fonseca*, por sua vez, destaca a necessidade da intenção para configurar o assédio, não podendo esse ser considerado como uma conduta culposa, pois o agressor age com intuito deliberado de “excluir ou discriminar um indivíduo no ambiente de trabalho.”<sup>51</sup>

Menciona o autor ainda que o outro elemento determinante para configurar o assédio, qual seja, o critério da habitualidade, “dissipa qualquer dúvida, pois é impensável cogitar de atos reiterados culposos, no sentido estrito do termo, que objetivem abalar psicologicamente o empregado.”<sup>52</sup>

*Hirigoyen* utiliza a palavra “perverso” para definir a postura do assediador, posto que o objetivo do perverso é levar a desestruturação psicológica de sua vítima, e avalia que o assediador sente necessidade de ridicularizar outros membros

---

<sup>49</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 146.

<sup>50</sup> MENEZES. Op. Cit. p. 292.

<sup>51</sup> FONSECA, Rodrigo Dias da. Op. Cit. p. 36.

<sup>52</sup> *Ibidem*, p. 37

da empresa com o intuito de demonstrar a sua superioridade em relação aos demais.<sup>53</sup>

### 2.3.3 INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA E O DANO PSÍQUICO

A intensidade da violência suportada pela vítima é descrita para Barros, a intensidade da agressão deve ser:

grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do ofendido, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem gravidade capaz de justificar esse estado de alma.<sup>54</sup>

Porém, ao levarmos em consideração que o assediador, por exemplo, pode operar sua agressão com ironias em relação a vítima, ou ignorar, suspirar, rir, falar baixo, entre várias outras formas de explicitar o assédio<sup>55</sup>, verá muito das atitudes utilizadas poderiam ser consideradas como hostilidades comuns ao ambiente de trabalho, que reúne no mesmo espaço pessoas com personalidades e educação diferente.

Entretanto, tais atos, em decorrência da habitualidade com que ocorrem, podem caracterizar o assédio, por essa razão o critério da intensidade da violência deve ser pesado em relação à continuidade da agressão.

Entretanto, a doutrina e a jurisprudência entendem ser necessária a existência de um efetivo dano psíquico para que se possa configurar o assédio. Embora a mencionada posição seja ainda majoritária, a necessidade de existir o dano deve ser relativizada, pois não possibilita a criação de um critério uniforme, por depender exclusivamente da reação da vítima e de sua capacidade íntima de suportar a agressão, além de atrelar o assédio ao dano e não a conduta do

---

<sup>53</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano**. p. 86-89

<sup>54</sup> BARROS. Op. Cit. p. 889.

<sup>55</sup> CATALDI. Op. Cit. p. 87.

agressor, esse critério subjetivo dificulta sobremaneira o enquadramento do fenômeno.

Esse posicionamento foi adotado por *Barros*, que assim mencionou:

Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, data vênua de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a Constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e a subjetividade do ofendido.<sup>56</sup>

Diante da análise acima, tomar como requisito a existência do dano efetivo poderia deixar impune condutas que ferem a indignidade dos subordinados. Porém, existente o efetivo dano, deve ser utilizado para majorar a indenização que servirá não só para ressarcir a violência psicológica e humilhações, como para reparar o dano, a exemplo de desenvolvimento de doença psicológica pelo trabalhador.

Ainda, para analisar a configuração do assédio moral, faz-se necessário discorrer sobre os sujeitos dessa relação, sendo esses o agressor e a vítima, e ainda, a postura adotada por cada um frente ao assédio, tópicos que serão analisados abaixo.

## 2.4 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O atual ambiente de trabalho transformou-se em um ambiente propício para a prática de atitudes degradantes contra os trabalhadores, deixando aflorar o conflito e o desrespeito à dignidade do trabalhador. Deixou-se de lado a idéia de que o trabalho é um meio de dignificar o homem, para se aproximar muito mais da idéia de ser um fardo a ser carregado.

---

<sup>56</sup> BARROS, Op. Cit. p. 890.



Diante da disputa acirrada para se manter no mercado de trabalho, muitos adotam posturas hostis frente aos outros trabalhadores para encontrar uma maneira de se sobressair dentre os demais, são os chamados assediadores, do outro lado dessa relação encontra-se aquele que acredita ter que aceitar tudo para manter seu posto de trabalho, e assim, sua subsistência e sobrevivência, papel cumprido pelo sujeito chamado de assediado.

O assédio moral “é uma síndrome psicossocial complexa gerada por uma intenção de dinâmicas criadas pelo acoassador, pela vítima e pelo grupo psicossocial a que ambos pertencem. Os três fatores são necessários, embora nenhum deles, por si só, seja suficiente.”<sup>57</sup> Os mencionados sujeitos e suas características serão analisados abaixo.

#### 2.4.1 O ASSEDIADOR

O assediador é o sujeito ativo dessa relação, ou seja, aquele que pratica a agressão. *Hirigoyen* utilizou o termo “perverso” para definir tal sujeito, cujo objetivo muitas vezes é o de mascarar a existência de uma pessoa frágil e insegura, ou ainda uma simples necessidade de humilhar para se sentir com poder suficiente e se destacar entre os demais.

Para ela a finalidade do perverso consiste em:

A finalidade de um indivíduo perverso chegar ao poder, ou nele manter-se, não importa por que meios, ou então mascarar a própria incompetência. Para isso ele precisa desembaraçar-se de todo aquele que possa constituir um obstáculo à sua ascensão, ou que seja demasiado lúcido quanto as suas formas de consegui-lo.<sup>58</sup>

Já *Alice Monteiro de Barros* define o perfil do assediador da seguinte maneira:

o perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa perversa. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites.

---

<sup>57</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 117.

<sup>58</sup> HIRIGOYEN, **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano. p. 82.

O perverso só consegue existir e ter uma boa auto-estima humilhando os outros.<sup>59</sup>

Para alcançar seus objetivos o perverso utiliza a sedução contra sua vítima, de forma a atrair essa e a corromper. O agressor exerce tamanha atração que em determinados casos pode levar a vítima a se sentir merecedora de todas as agressões que lhe são deferidas, ou ainda, a justificar as próprias atitudes do perverso.

Com o intuito de desestabilizar a vítima, a agressão não se dá de maneira frontal, o que evidenciaria o conflito e desmascararia o agressor, dessa forma as agressões são camufladas, muitas vezes com gestos simples outras levadas apenas como brincadeiras informais de um ambiente de trabalho.<sup>60</sup>

*Hirigoyen* cita algumas condutas que podem ser adotadas pelo assediador:

zombar de suas convicções, de suas escolhas políticas, de seus gostos; não lhe dirigir a palavra; ridicularizá-lo publicamente; denegri-lo diante dos outros; privá-lo de toda a possibilidade de expressar-se; debochar de seus pontos fracos, fazer alusões desabonadoras a seu respeito, sem nunca explicitá-las, pôr em dúvida sua capacidade de avaliação e de decisão.<sup>61</sup>

Ainda para ela, para pôr em prática o processo que vai levar a confusão da vítima, o agressor analisa aquilo que nela pode ser utilizado para justificar a sua atitude, gerando um sentimento de culpa e até a denunciá-la como motivadora da agressão, invertendo os papéis desempenhados. Para isso o “agressor serve-se de alguma falha do outro – uma tendência depressiva, histérica ou alguma falha de personalidade – para caricaturá-la e levá-la a descrer de si mesma.”<sup>62</sup>

*Barros* afirma também que o agressor pode, ao massacrar alguém mais fraco, conseguir não só obediência do assediado como a dos demais, que temem ser alvos novos do perverso. Esse clima de terror ao se instalar em um ambiente de trabalho, além de se tornar um campo fértil para o assédio, neutraliza as reações

---

<sup>59</sup> BARROS, Op. Cit., p. 892.

<sup>60</sup> HIRIGOYEN. **Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano**. p. 107.

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 122.

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 136.

contrárias as atitudes hostis e leva aqueles que temem ser vítimas a atuar como cúmplices do agressor ao não denunciar tamanho desrespeito ao trabalhador.<sup>63</sup>

#### 2.4.1.1 TÉCNICAS UTILIZADAS PELO AGRESSOR PARA ASSEDIAR

Vários são os métodos utilizados pelo assediador para alcançar seu objetivo, *Barros* divide em três tipos de técnicas: as de relacionamento, as de isolamento e as de ataque.

A primeira delas, as técnicas de relacionamento, consiste em não haver uma comunicação direta com a vítima, ela passa a ser ignorada, o agressor pára de lhe dirigir a palavra e quando há alguma comunicação é feita indiretamente por meio de bilhetes, mais atualmente correio eletrônico, ou ainda quando a vítima se põe a falar é interrompida, não tem a devida atenção.

A segunda consiste em isolar a vítima, no ambiente de trabalho, deixando-a em um canto afastado ou sem atividades.<sup>64</sup>

*Hirigoyen* ilustra ainda outro tipo de isolamento, não deixar que a vítima participe de atividades simples, como deixá-la isolada no refeitório, não a chamar para eventos sociais, ou ainda não passar informações sobre o trabalho, sem a convocar para reuniões.

Isolar é uma tática que priva a vítima de qualquer defesa, pois destrói qualquer tipo de aliança que ela tenha em seu ambiente de trabalho, que poderiam lhe dar apoio, não tendo como defender-se.<sup>65</sup>

A terceira técnica apontada por *Barros* é a de ataque, na qual se desqualifica, desacredita a vítima. Para desqualificar, o assediador põe em questionamento o seu desempenho profissional a fim de fazer que ele e os outros acreditem que o assediado não possui competência para o trabalho.

Outra forma apontada por *Hirigoyen* é induzir a vítima a cometer alguma falha que possa demonstrar sua falta de aptidão para o trabalho.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> BARROS, Op. Cit., p. 893.

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 887.

<sup>65</sup> HIRIGOYEN. **Assédio Moral – a violência perversão do cotidiano**. p. 125.

Em síntese *Cataldi* propõe as seguintes condutas como explicitação do assédio moral:

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos e suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, colocá-los e, situações vexatórias, falar baixinho a cerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar a sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.<sup>67</sup>

Assim, condutas desde as mais simples e muitas vezes insignificantes, diante da repetição tornam-se insuportáveis para a vítima. A gravidade dos atos reside na união dos elementos caracterizadores do assédio: a intensidade somada a repetição.

#### 2.4.2. O ASSEDIADO

O assediado é o sujeito passivo dessa relação, ele suporta, sofre o ataque do assediador. O assediador muitas vezes tem seu perfil psicológico traçado e definido como o perverso que visa o ataque a sua vítima, o mesmo não pode ser feito em relação à vítima, ela não tem um perfil definido ou predeterminado.

*Hirigoyen* retrata a vítima em sua obra:

vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso. Torna-se bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da

---

<sup>66</sup> HIRIGOYEN. **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano, p. 77-83. Além das técnicas apontadas tanto por Alice Monteiro quanto por Hirigoyen, a autora Marie-France traz ainda um outro método mais direto que os anteriores consistindo em vexar, que segunda a autora “consiste em confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes. É assim que Sonia, apesar de seu título de mestrado, vê-se colando selos em um local de trabalho exíguo e mal-ventilado. Ou fixar objetivos impossíveis de serem atingidos, obrigando a pessoa a ficar de até tarde da noite, a voltar nos fins de semana, para ver em seguida seu trabalho tão urgente jogado no lixo. Ou podem ser igualmente agressões físicas que provocam acidentes: objetos pesados que caem, como que por acaso, sobre os pés da vítima”. *Ibidem*, p. 80.

<sup>67</sup> CATALDI, Op. Cit., p. 87-88.

violência, evitando seu agressor a depressão ou o questionamento. A vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar.<sup>68</sup>

Porém, ainda que a vítima seja designada pelo perverso, existem certas características pessoais que podem levar o indivíduo a ser um alvo de assédio em potencial, pessoas com simpatia e popularidade entre os colegas; muito responsáveis e que sejam também “facilmente influenciáveis e com tendência a confiar excessivamente nos demais, sem reservar um mínimo de segurança, suspeita ou desconfiança.”<sup>69</sup>

Entretanto, é preciso esclarecer que embora no ambiente de trabalho possa ter o assediador seu perfil determinado, não se pode estigmatizá-lo, pois a pessoa pode mudar o seu comportamento de acordo com o ambiente e as pressões por ele exercidas. Como já dito, a competição imposta aos trabalhadores para se manter ou ingressar no mercado de trabalho favorece a prática de condutas abusivas e degradantes para com os trabalhadores.

A autora citada alerta justamente para esse fato ao dizer:

Quando se estuda o assédio moral pelo ângulo dos protagonistas, é preciso desconfiar de toda caricatura; não existem de um lado os malvados assediadores e do outro, as vítimas pobres inocentes. Entramos aqui nas sutilezas de uma relação em que nada é predeterminado, e a atitude de um pode modificar a do outro. Uma pessoa a ser muito produtiva e agradável em um contexto favorável e se tornar inapta e desagradável, se o meio for hostil.<sup>70</sup>

*Zeno Simm* ressalta outro aspecto importante, pois é necessário verificar se aquele que se diz assediado realmente o é,<sup>71</sup> pois muitas vezes a vítima pode fantasiar a existência de um assédio, seja por estar envolvida emocionalmente, seja por uma característica psicológica própria, por exemplo, uma pessoa que tem mania de perseguição ou tem características depressivas.

Nos casos em que de fato ocorre a prática de assédio, a vítima, em um ambiente hostil, será considerada culpada por atos que não cometeu ou induzida a pensar que de fato é responsável e merecedora da agressão a ela dirigida.

---

<sup>68</sup> HIRIGOYEN, **Mal-estar no trabalho**. p. 122.

<sup>69</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 129.

<sup>70</sup> HIRIGOYEN. **Mal estar no trabalho**. p. 215.

<sup>71</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 125.

Ocorre que no ambiente no qual se tem o assédio a vítima é estigmatizada, o agressor busca difamá-la perante os outros, para caricaturá-la como louca ou ainda de difícil convivência. Quando a bem da verdade a postura da vítima reflete o conflito, ela se torna desconfiada e até áspera para criar uma defesa contra o agressor. Diante do assédio, depois de extremamente pressionada, natural que se torne desatenta e menos eficiente, prejudicando a qualidade de seu trabalho e ficando ainda mais vulnerável ao ataque do perverso.<sup>72</sup>

Nesse tipo de assédio moral tem-se de um lado o agressor que procura abalar a autoconfiança da sua vítima, com atitudes que levam a confusão mental e sentimental, causando danos até irreparáveis psicologicamente, e do outro lado a vítima tida como bode expiatório por motivos de inveja ou simplesmente por conta da disputa imposta aos trabalhadores.

Ainda dentro do assédio moral, que possui como sujeitos o perverso e a vítima, existem divisões de acordo com a posição hierárquica ora da vítima, ora do agressor, que serão abordadas abaixo.

---

<sup>72</sup> HIRIGOYEN. **Mal estar no trabalho**. p.69.

## CAPÍTULO III - ESPÉCIES DE ASSÉDIO E ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO

### 3.1 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

*Márcia Novaes Guedes* sintetizou da seguinte maneira os tipos de assédio:

No mundo do trabalho, o assédio moral ou mobbing pode ser de natureza vertical – a violência parte do chefe ou superior hierárquico; horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico, ou ascendente - a violência é praticada pelo grupo de empregados ou funcionários contra um chefe ou superior hierárquico.<sup>73</sup>

*Hirigoyen* dividiu o assédio de forma similar:

O comportamento de um grupo não é a soma dos comportamentos dos indivíduos que o compõem: o grupo é a entidade nova, que tem comportamentos próprios. Freud admite a dissolução das individualidades na multidão e nela vê uma dupla intensificação: horizontal, em relação à horda (o grupo), e vertical, em relação ao chefe.<sup>74</sup>

Tipos de assédio moral se distinguem em razão da posição hierárquica do agressor. Porém, cabe esclarecer que “tanto o sujeito ativo como o passivo podem ser múltiplos”<sup>75</sup>. Pode existir uma situação que um superior assedie vários subordinados ao mesmo tempo, com pluralidade de sujeitos passivos, ou ainda uma situação na qual se possa considerar que vários são os sujeitos ativos, “naqueles casos em que se mostram cúmplices da agressão, seja atuando como acoassador, seja omitindo-se pela passividade diante do quadro de maltrato psicológico.”<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup> GUEDES. Op. Cit. p. 162.

<sup>74</sup> HIRIGOYEN, Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano. p. 69.

<sup>75</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 126.

<sup>76</sup> *Idem*.

### 3.1.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL

O assédio moral vertical refere-se ao assédio que ocorre entre pessoas com nível hierárquico diferente, entre subordinados e superiores, podendo partir dos subordinados para com seu superior hierárquico, ou então, do superior para os subordinados.

É o que menciona *Maria José Romero*, citada por *Zeno Simm*, explica que

Com muita frequência aossador e aossado se encontram em uma relação de subordinação, de forma que o sujeito ativo da intimidação se aproveita da sua condição de superioridade hierárquica para encetar um conjunto de atuações em relação à vítima.<sup>77</sup>

O assédio vertical encontra duas variantes: a primeira e menos comum é o assédio moral ascendente, quando a vítima é o próprio superior hierárquico, e o descendente, e mais comum, no qual o superior hierárquico é o assediador.

#### 3.1.1.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio vertical ascendente configura-se quando um superior hierárquico é agredido por um subordinado ou vários subordinados. A motivação da agressão pode ser em decorrência de um conflito puramente pessoal, como nos outros tipos de assédio, ou por ser o superior alguém novo dentro da gestão, cujos métodos e estilo não foram aceitos pelo grupo de subordinados.<sup>78</sup>

Outro exemplo desse tipo de assédio, apontado por *Zeno Simm*, ocorre quando uma mulher ocupa uma posição hierárquica superior em um cargo tradicionalmente ocupado por homens que apresentarão comportamentos de

---

<sup>77</sup> ROMERO RODENAS, Maria José. *Protección frente ao acoso em el trabajo*. In: SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. p. 123

<sup>78</sup> HIRIGOYEN. **Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano**. p. 74.



rejeição, por não suportar “receber ordens ou diretrizes por parte de mulheres com um maior nível de responsabilidade.”<sup>79</sup>

O problema desse tipo de agressão, apontado por Hirigoyen, reside no fato de a vítima, por se tratar de superior, não ter a quem recorrer para denunciar a violência suportada, e, além disso, mesmo denunciando a agressão não é dada a vítima a devida credibilidade.

### 3.1.1.2. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O assédio vertical descendente, por sua vez, ocorre quando o superior hierárquico agride seus subordinados. Esse tipo de agressão acontece com muito mais frequência do que o ascendente, pois o superior exerce um poder diretivo sobre o empregado.

É o que afirma *Hirigoyen*:

Uma luta pelo é legítima entre indivíduos rivais quando se trata de uma competição em que cada um tem a sua oportunidade. Certas lutas, no entanto, são, de saída, desiguais. É o que sucede no caso de um superior hierárquico, ou quando um indivíduo reduz sua vítima a uma situação de impotência, para depois agredi-la com total impunidade, sem que ela possa revidar.<sup>80</sup>

*Zeno Simm*, utilizando a classificação de *Margarita Martín e Sofía Pérez de Gusmán*, noticia a existência de quatro tipos de assédio moral vertical descendente:

a) **o por motivos econômicos**, que se dirige sobretudo ao quadro de pessoal e aos trabalhadores mais antigos e melhor remunerados, assim como a mulheres grávidas e trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho; b) **o acosso-repressão**, que na prática costuma atingir dois tipos de trabalhadores: de um lado, os representantes de pessoal e os delegados sindicais, e de outro os trabalhadores “traidores” (aqueles antes bem considerados pela empresa e que deixam de sê-lo por terem emitido algum tipo de crítica que provocou rompimento das relações anteriores); c) **o acosso perverso**, em que a satisfação do acossador reside no prazer que lhe proporciona submissão da vítima; e d) **o acosso de um superior inábil**, exercido por aqueles dirigentes que ou se comportam como tiranos (tratando conscientemente a todos de modo insultuoso) ou carecem de

<sup>79</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 125.

<sup>80</sup> HIRIGOYEN. **Assédio Moral**: violência perversa do cotidiano. p. 82.

aptidões naturais e de formação para dirigir, podendo apresentar condutas imprevisíveis.<sup>81</sup>

O autor menciona ainda que no assédio por motivos econômicos ou por repreensão a intenção do assediador é fazer com que o assediado retire-se da empresa de forma “voluntária”, já no acoso perverso ou de superior inábil, a agressão se dá em razão das características pessoais do agressor.

Na opinião da autora *Hirigoyen* existem três tipos de assédio vertical descendente sendo o primeiro:

O assédio perverso, praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder; o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa; e o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto do pessoal.<sup>82</sup>

*Simm* traçou considerações sobre o assédio institucional para esclarecer que tal agressão ocorre quando “a forma de organização da empresa que torna o ambiente propício ao surgimento de situações de assédio.”<sup>83</sup>

*José Luis González de Rivera y Revuelta*, lembrado por *Simm*, afirma que o assédio institucional é “uma situação prolongada de perseguição destrutiva no interior de uma organização, que se inicia e se mantém pela conjunção de três fatores: a personalidade da vítima, a do acozador e as características da própria organização.”<sup>84</sup>

Seja qual for a motivação é clara a necessidade da intenção de agredir, acozador age de forma consciente até atingir seu objetivo.

No caso do assédio vertical descendente, as conseqüências são mais gravosas para a vítima do que as decorrentes do assédio horizontal, por exemplo, pois além de não saber qual atitude tomar frente à agressão, resta o medo de ficar

---

<sup>81</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 139.

<sup>82</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**. p. 112-113.

<sup>83</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 140.

<sup>84</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. El maltrato psicológico : como defender-se del mobbing y otras formas de acoso. In: SIMM Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. p. 142.

desempregada ao denunciar a conduta do agressor, que por ser seu superior poderá demiti-la.<sup>85</sup>

### 3.1.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio horizontal é a agressão de um colega a outro colega de mesmo nível hierárquico.

Para *Hirigoyen*, esse tipo de assédio é comum quando existem dois colegas disputando uma mesma vaga<sup>86</sup>. Além desse motivo de disputa, a autora elencou outras razões decorrentes da necessidade que qualquer grupo social possui em “nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com a diferença (mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa ou social...)”.<sup>87</sup>

*Márcia Novaes Guedes* elenca como motivos desencadeadores desse tipo de assédio “a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos.”<sup>88</sup>

Em um grupo, é natural que as pessoas possuam diferenças e às vezes não consigam se adaptar aos hábitos ou personalidade de outro colega, porém isso não gera direitos de agressão entre eles. O grande problema nesse tipo de assédio é a postura assumida pela empresa perante o conflito entre seus empregados.

*Hirigoyen* admite que o assédio horizontal é difícil de ser resolvido pelas “empresas, que se mostram inábeis para tal. Muitas vezes o que sucede é que o apoio de um supervisor acaba reforçando o processo: surgem boatos de favoritismo ou em favores sexuais.”<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> HIRIGOYEN. **Mal-estar no trabalho**. p. 112.

<sup>86</sup> *Ibidem*. p. 113.

<sup>87</sup> HIRIGOYEN. **Assédio Moral – a violência perversão do cotidiano**. p. 69.

<sup>88</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Op. Cit.* p. 36.

<sup>89</sup> HIRIGOYEN. **Assédio Moral – a violência perversão do cotidiano**. p. 73.

Entretanto, a empresa ao se abster da repreensão que seria devida, por considerar que o conflito deve ser resolvido por seus empregados, não leva em conta que tal postura possa “adoecer” todo o ambiente de trabalho, afinal, sem punição a prática de agressões passa a ser considerada como permitida e normal dentro do trabalho.

Por vezes, a empresa só interfere no conflito quando a vítima alcança os limites do esgotamento e passa a demonstrar claramente a agressão e pressão suportada através de choros ou crises histéricas.<sup>90</sup>

### 3.2. ATITUDES QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL.

Existem atitudes que embora guardem certa analogia com a prática do acoso moral não se confundem com esse em razão da existência de características específicas do assédio que o diferenciam de outros fenômenos.

A doutrina de forma geral aponta para diversos comportamentos que não caracterizam acoso psíquico, que serão tratados abaixo, de modo a demonstrar a distinção entre as práticas tidas como assediadoras e o efetivo assédio moral.

#### 3.2.1 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual está presente no ambiente de trabalho, e ao contrário do acoso psíquico que não possui regulamentação legislativa, o assédio sexual encontra-se tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal, que dispõe:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função  
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

---

<sup>90</sup> *Ibidem.* p. 67.

A partir do artigo consegue-se extrair dois elementos importantes para a caracterização desse, quais sejam, a existência de uma relação hierárquica entre o agressor e a vítima, e ainda, a pretensão dolosa de favorecimento sexual em decorrência do cargo superiormente ocupado.<sup>91</sup>

Portanto, clara a diferenciação entre o assédio sexual e moral, muito embora ambos necessitem da prática reiterada e a intenção do violentador em agredir a vítima, possuem objetivos finais diferentes, haja vista que aquele que comete o assédio moral não visa obter o favorecimento sexual, visa sim destruir psicologicamente a vítima, destruindo sua auto-estima gradativamente, para acabar por retirar essa do ambiente de trabalho.

Ressalte-se ainda, que para se configurar o assédio moral não é necessária a existência de uma relação hierárquica, como já dito anteriormente o acoso psíquico pode ocorrer entre pessoas que ocupam o mesmo lugar hierárquico (acoso horizontal), ou ainda dos subordinados assediarem um superior (assédio ascendente).<sup>92</sup>

Existe um grupo de doutrinadores que a despeito do enunciado da lei acima referida, acreditam que o assédio sexual é bem mais abrangente também do que aquele que se encontra tipificado, conforme explica *Dallegrave Neto*:

a despeito de existirem duas espécies de assédio sexual, apenas aquele oriundo de chantagem (*quid pro quo*), advindo do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna, é que se encontra positivado no sistema pátrio. A outra espécie, assédio sexual ambiental, constitui forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento poder hierárquico, podendo o agente ser mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima.<sup>93</sup>

Cabe destacar que o assédio sexual e o moral podem guardar uma estreita relação, sendo corriqueiro que práticas de assédio sexual acabem por degenerar em “assédio moral como de vingança pela rejeição sofrida.”<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 283.

<sup>92</sup> SALVADOR, Jane. **Assédio moral no trabalho**: tutela jurídica do trabalhador. 223f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2005, p. 34.

<sup>93</sup> DALLEGRAVE. Op. Cit. p. 284.

<sup>94</sup> SALVADOR, Jane. Op. Cit. p. 38

### 3.2.2. O EXERCÍCIO ARBITRÁRIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O empregador, por assumir os riscos do empreendimento empresarial, bem como por ser o detentor do espaço e dos bens destinados a produção empresarial, possui o poder diretivo sobre seus empregados.

O poder diretivo pode ser conceituado “como o conjunto de prerrogativas com respeito a direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.”<sup>95</sup>

Esse poder do empregador engloba a fiscalização do espaço interno, orientação dos serviços, regulamentação do modo que será utilizado para manter o bom andamento do processo produtivo.

Ocorre que muitos empregadores, utilizando o poder que lhes foi conferido, adotam uma gestão que ameaça a integridade física e psíquica de seus funcionários para retirar o máximo de lucratividade possível e a partir desse momento tudo se justifica para manter o bom andamento da empresa, como menciona *Marie- France Hirigoyen*

A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho urgente, exigências descabidas. Porém pressionar sistematicamente os subordinados é um estilo de gerenciamento ineficaz e de pouco rendimento, pois a sobrecarga de estresse pode gerar erros profissionais e levar a licenças de tratamento de saúde. Uma mão-de-obra feliz é muito mais produtiva. No entanto, um pequeno chefe, ou até mesmo a direção, mantêm a ilusão de que assim obtêm o máximo de produtividade.<sup>96</sup>

Muito embora, o exercício arbitrário do poder diretivo e o acosso psíquico possam levar ao tanto ao dano psíquico quanto ao dano físico dos trabalhadores, diante da insatisfação pessoal e com o meio de trabalho em que esses vivem, não se confunde com o assédio moral, haja vista que o interesse que move o

---

<sup>95</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo. LTr. 2007, pg. 631)

<sup>96</sup> HIRIGOYEN, Marie- France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. p. 82.

empregador nesse caso difere daquele que move o assediador. Tal posicionamento é ilustrado por *Zeno Simm*, para o qual

O exercício arbitrário do poder diretivo do empregador, que nestes casos 'costuma simplesmente buscar por meios inadequados um maior aproveitamento da mão-de-obra, impondo condições de trabalho mais favoráveis a seus interesses', enquanto que com o assédio o objetivo é causar 'um dano ao trabalhador socavando sua personalidade; de maneira que os motivos que induzem o empresário a empregar arbitrariamente seus poderes diretivos são distintos dos que movem o sujeito ativo do acoso moral a molestar a vítima'.<sup>97</sup>

Entendimento compartilhado pela autora *Márcia Novaes* para a qual:

Também não se pode caracterizar como assédio moral ou terror psicológico o conflito generalizado e continuado dentro de um ambiente de trabalho doentio, dominado pelo estresse, onde impera o autoritarismo e a inobservância de normas trabalhistas. Sem dúvida que fatores organizativos têm papel preponderante na saúde psicológica do ambiente de trabalho, e já está cientificamente provado que um ambiente de trabalho onde reina a denominada 'administração por estresse' é laboratório de práticas eticamente nefastas, criadores de bodes expiatórios para desafogo das frustrações coletivas e individuais.<sup>98</sup>

Como visto, falta o elemento caracterizador da intencionalidade, o empregador nesse caso busca a obtenção de uma lucratividade maior, valendo-se de meios inadequados, e utilizando o poder que lhe é inerente de forma abusiva, mas seu objetivo final não é a destruição psicológica da vítima, ou levar o seu empregado a se retirar do ambiente de trabalho. O contrário disso acontece no assédio moral, cuja intenção do assediador é justamente a ruína psicológica da vítima e quem sabe levá-la a desistir de se manter no emprego.

Note-se ainda que a organização do trabalho pautada no exercício arbitrário do poder diretivo paira sobre todos os trabalhadores, não sendo exercido sobre uma pessoa específica, outro ponto que distingue claramente o abuso do poder nesse caso do assédio moral, tendo em vista que o acoso psíquico remonta a idéia de perseguir de forma sistemática um individuo e não há coletividade.

Ainda que o exercício arbitrário de poder não possa ser caracterizado como assédio moral, pode acarretar as mesmas conseqüências que esse, como o

---

<sup>97</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p.100.

<sup>98</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Op. Cit. p.163.

estresse e a síndrome de *Burnout*, e por essa razão os danos daí decorrentes devem ser tutelados, pois se constitui em ato atentatório à saúde do trabalhador.

Por essa razão o poder do empregador deve respeitar os limites que já existentes na própria Carta Magna, que são: direito à dignidade da pessoa física do trabalhador, a liberdade, bem como ao meio ambiente de trabalho sadio.<sup>99</sup>

### 3.2.3. MAUS TRATOS DA DIREÇÃO

Os “maus tratos da direção” ou “gestão por injúria” são termos utilizados pela autora *Marie-France Hirigoyen*, para a qual são atos que se caracterizam “pela conduta tirânica de certos dirigentes dotados de um cunho temperamental que submetem seus trabalhadores a uma terrível pressão ou os tratam com violência, lançando-lhes invectivas e insultando-os, negando-lhes todo o trato respeitoso.”<sup>100</sup>

O autor *Zeno Simm*, valendo-se dos ensinamentos de *López Cabarcos e Válquez Rodrigues*, menciona a existência do “diretor maltratador”, quando a

empresa está ocupada por pessoas despóticas, mal-educadas, sem qualquer tipo de consideração e atenção com os demais, considerando-se donos do mundo e com direito a tudo, personagens malvadas que não deixam de admoestar seu pessoal, insultando-o e o fazendo perder a pouca dignidade que tal personagem permite que tenham.<sup>101</sup>

A gestão por injúria não deixa de ser uma forma de abuso do poder diretivo, porém está pautada na figura de um chefe despótico, maldoso, o que não significa que esse seja o empregador, muito menos que toda a organização da empresa haja dessa forma.

Porém a gestão por injúria não equivale ao assédio moral, pois ainda que repercuta de forma negativa no ambiente de trabalho, trata-se de uma agressão a todos os empregados e ocorre de forma aberta e clara, ao contrário do assédio moral, que como dito anteriormente, tem o intuito de perseguir uma vítima específica

---

<sup>99</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 631.

<sup>100</sup> HIRIGOYEN. **Mal-estar no trabalho**. p.22.

<sup>101</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 105.



e não a coletividade, e ainda o assédio se dá de forma implícita, sem testemunhas, sendo a vítima praticamente a única conhecedora do fato.

### 3.2.4. AGRESSÕES ISOLADAS E MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral também não se confunde com atos esporádicos, como menciona *Alice Monteiro de Barros*, para quem

O assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com as más condições do trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza a vítima.<sup>102</sup>

Atitudes isoladas, agressões e conflitos no ambiente de trabalho fazem parte da relação humana, ainda que ocorram de forma violenta não caracterizam o assédio, pois o elemento temporal é imprescindível para tanto, devendo a conduta agressora deve ocorrer de forma reiterada.

As más condições de trabalho relacionam-se com o cumprimento do serviço em um ambiente físico degradado, locais apertados, com pouca iluminação, pouca ventilação, por exemplo, acarretando em prejuízo a qualidade de vida do trabalhador.

Porém, não se caracteriza o assédio moral, por faltar a intencionalidade do agressor, bem como a perseguição de uma vítima, sendo um problema de má administração e não relacional.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> BARROS. Op. Cit. p. 887.

<sup>103</sup> SALVADOR, Jane. Op. Cit. p. 40.

### 3.2.5. O ESTRESSE

É freqüente a relação que os trabalhadores fazem ao se sentirem estressados como se tivessem passado por um episódio de assédio moral, porém trata-se de uma situação distinta. Nas palavras de *Zeno Simm*, o “estresse e o burnout designam tanto a origem quanto a patologia, mas o mesmo não ocorre com o acoso ou violência laboral que não é enfermidade nem patologia, mas sim uma agressão.”<sup>104</sup>

Para *Hirigoyen*, o estresse ocorre devido às más condições e sobrecarga de trabalho tornando-se destrutivo por seu excesso, já o assédio moral é destrutivo sempre.<sup>105</sup>

O normal é que uma pessoa que passa pelo assédio passa também por uma fase de estresses, porém a recíproca não é verdadeira, podendo muito bem uma pessoa que sofre por estresse não ter passado por qualquer situação que configure o assédio moral.<sup>106</sup>

Diante do exposto, resta clara a diferença entre figuras que embora sejam tão lesivas quanto o assédio moral, não se confundem com esse em virtude das características próprias do assédio.

Visto todas as particularidades do fenômeno assédio, com suas definições, tipos e sujeitos, faz-se importante abordar os efeitos da prática tanto para a vítima quanto para empresa, bem como abordar as formas possíveis para tutela do trabalhador, antes e depois da agressão.

---

<sup>104</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 102.

<sup>105</sup> HIRIGOYEN. Mal-estar no trabalho.p.130.

<sup>106</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 104.

## CAPÍTULO IV - EFEITOS DO ASSÉDIO E TUTELA DO TRABALHADOR

### 4.1. EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL E DE OUTRAS PRÁTICAS ATENTATÓRIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR.

As situações ocorridas no ambiente de trabalho podem transformar a personalidade do indivíduo e alterar a visão desse para com o meio que o cerca, não raro são os casos de pessoas tidas como alegres e radiantes, após uma experiência de assédio ou de vítima da reificação causada pelo capitalismo desenfreado, tornar-se uma pessoa fria, e até depressiva.

As mudanças “na personalidade vão afetando a competência, o talento e a criatividade do indivíduo, e podem mesmo vir a transformá-lo em uma pessoa destrutiva, em um doente mental ou em suicida.”<sup>107</sup>

O assédio moral pode levar a vítima a padecer de doenças tanto emocionais como o estresse, depressão, síndrome de *burnout*, quanto físicas como problemas digestivos e endócrinos, inclinando-se também para o uso de drogas, dentre outras doenças.

*Sebastião Caixeta* faz referência aos danos causados pelo terror psicológico no trabalho à saúde do trabalhador

O terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e de depressão. Em casos extremos, tais quadros mórbidos podem levar à morte ou ao suicídio.<sup>108</sup>

De todas as doenças que possam surgir em decorrência do assédio ou da prática de outros atos atentatórios à saúde do trabalhador, é certo que o estresses

---

<sup>107</sup> BARROS. Op. Cit. p. 88.

<sup>108</sup> CAIXETA, Sebastião Vieira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10. Região . Brasília, DF, v.11, n.11, p.-60-70, (jan./dez. 2001 a jan./dez. 2002), p. 65.

vivenciado é o principal desencadeador das demais doenças, por ser o estresse um desestabilizador do humor e da forma como reagir as pressões externas.

Biologicamente o estresse faz parte da natureza humana, deixando o indivíduo em estado de alerta decorrente de uma situação inesperada, sendo que o estado permanente de alerta é que faz com que o estresse seja altamente maléfico para o indivíduo.

*Ana Cristina Limongi e Avelino Luiz* definiram o estresse profissional da seguinte forma:

(...)o stress relacionado com ao trabalho é definido como aquelas situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador, suas necessidades de realização profissional e/ou sua saúde física ou mental, na medida e que este ambiente contem demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações.<sup>109</sup>

O stress possui várias etapas que vai desde a fadiga, com um desgaste leve facilmente recuperável, até a Síndrome de *Burnout*. O uso da expressão *Burnout* remete ao verbo de origem inglesa *to burn* que significa “queimar”, nesse passo os primeiros sinais de esgotamento poderiam ser designados com a expressão *burn in*, que significa “queimar por dentro”, traz a idéia de se consumir internamente, e quando já não mais possível controlar os efeitos do estresse, é que ocorre o processo de *burn out*, que significa “queimar pra fora”, ou seja, a exteriorização de todo o sofrimento suportado antes internamente.<sup>110</sup>

O conceito de *Burnout* é o mais importante dos conceitos de estresse profissional, visto ser fruto de “situações de trabalho, em situações de stress crônico entre profissionais que apresentam grandes expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional e a sua dedicação à profissão.”<sup>111</sup>

A autora *Maria Gianella Cataldi* aponta que a síndrome do *Burnout* é caracterizada por três aspectos básicos: a) exaustão emocional, quando o profissional está diante de uma carga emocional demasiada, sentindo-se esgotado, sem forças, apresentado sinais de fácil irritabilidade e pouca tolerância; b)

---

<sup>109</sup> FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho** : uma abordagem psicossomática . 2. ed São Paulo: Atlas, 1999, p. 25.

<sup>110</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 102.

<sup>111</sup> CATALDI, Maria José Giannella. Op. Cit. p. 50.

despersonalização, etapa na qual o empregado perde a capacidade de relacionamento e empatia com os demais colegas de trabalho, manifestando frieza e insensibilidade com os demais; c) redução de realização profissional e pessoal, etapa na qual o empregado torna-se descuidado, frio e pode acabar desenvolvendo depressão, com a progressiva queda da auto-estima.<sup>112</sup>

Os sintomas apresentados pelas vítimas do assédio moral podem variar de acordo com o sexo da vítima, como demonstra uma pesquisa realizada pela médica *Margarida Barreto* no ano de 2000:<sup>113</sup>

Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crise de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Papitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia, sonolência excessiva	69,5	63,3
Depressão	60	70
Diminuição de libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

*Fonte: Barreto, M. Uma jornada de humilhações. 2000, PUC/SP. Reproduzido do site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)*

Extraí-se assim a gravidade do acoso na saúde dos trabalhadores, bem como do estresse impregnado no ambiente laboral, como argumentou *Dejours*, para quem:

A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade, ampliando-os. Esta depressão é dominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares e

<sup>112</sup> Idem.

<sup>113</sup> ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: Chega de Humilhação. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>. Acesso em 12/08/2008.

psicossensoriais, mas que resulta sobretudo do estado dos trabalhadores taylorizados.<sup>114</sup>

O trabalhador passa a perder parte de sua própria identidade dentro desse contexto laboral, retornando para casa com o fardo do trabalho diário, deprimido, angustiado e sem vida, e “difícilmente consegue voltar a ser o que era antes”<sup>115</sup> desse episódio.

Os efeitos de práticas abusivas e do acoso psíquico não se restringem apenas ao trabalhador, traz prejuízos econômicos também para as empresas e para a sociedade de forma geral.

Engana-se o empregador que acredita ser a pressão uma forma eficaz de aumentar sua lucratividade, em curto prazo pode até se ter essa falsa impressão, mas em longo prazo, terá um custo elevado em razão do assédio moral, pois o assédio gera rotatividade dos empregados, diminuição da produção, absenteísmo, desmotivação, falta de concentração, aumento dos erros na realização do trabalho, dentre outros efeitos.

E ainda, depois de constatada a incapacidade do trabalhador, definitiva ou temporária, a sociedade como um todo arcará com os benefícios previdências do empregado adoecido.

Por essa razão, torna-se tão importante a implantação de medidas não apenas punitivas, mas também preventivas, para evitar destruição em massa dos trabalhadores.

## 4.2. PROTEÇÃO DO TRABALHO – ASPECTOS LEGISLATIVOS E PREVENÇÃO

### 4.2.1. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Todo ser humano tem direito a um meio ambiente sadio, o que inclui o meio ambiente laboral, espaço no qual o trabalhador passa a maior parte do seu

---

<sup>114</sup> DEJOURS. Op. Cit. p. 49.

<sup>115</sup> BARROS. Op. Cit. p. 884.

tempo de vida útil e traz estreita relação com a sua forma de interagir com o mundo. A Constituição Federal brasileira tutela esse direito em seu artigo 225, *caput*:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.<sup>116</sup>

Ainda nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 tutela também a dignidade da pessoa no artigo 1º, inciso III.<sup>117</sup>

A empresa privada, sendo uma estrutura de grande poder econômico e social, sujeita-se às mesmas normas constitucionais que os demais entes existentes, “por isso não se justifica que os respectivos trabalhadores sejam privados de seus direitos e liberdades fundamentais, como cidadãos que são.”<sup>118</sup>

No âmbito das relações laborais, são aplicáveis ao trabalhador como pessoa de direito que é, os seguintes direitos:

- a) Princípio da igualdade, sendo vedada discriminação de qualquer natureza;
- b) Liberdade de expressão e informação;
- c) Liberdade de crença e ideologia;
- d) Direitos de personalidade: a intimidade, a vida, a honra e a imagem;
- e) Proteção a integridade tanto física quanto psíquica;
- f) Acesso ao judiciário para defender direitos decorrentes da relação laboral.<sup>119</sup>

Ocorre que dentro do ambiente laboral conflitam dois tipos de direitos, os direitos fundamentais do trabalhador acima expostos e o direito-poder do empregador, que sendo quem assumi os riscos do empreendimento tem o poder de direção para melhor aproveitar a mão-de-obra contratada na obtenção dos lucros.

---

<sup>116</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Manole, 2004, p. 160

<sup>117</sup> *Ibidem*, p. 11.

<sup>118</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 37.

<sup>119</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 42.

Porém, como dito anteriormente, muito embora o empregador possua o poder de direção, esse pode encontrar limites justamente nos direitos fundamentais inerentes à qualquer pessoa.

*Sebastião Vieira Caixeta* adere a esse entendimento nos seguintes termos:

A tutela da dignidade moral do trabalhador se manifesta em face dos atos relativos aos poderes de organização e de controle da empresa de modo a instrumentalizar a subordinação nos limites do cumprimento da prestação, impedindo que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador.<sup>120</sup>

Indiscutível, portanto, a aplicabilidade dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho, devendo ser respeitados pelo empregador, para que o ambiente de trabalho seja um espaço voltado para o crescimento profissional e pessoal do indivíduo.

#### 4.3. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Empregado e empregador celebram um contrato que abarca muito mais do que regulamentação dos horários, serviço a ser realizado e o valor que será pago pela prestação desse. No momento da celebração do contrato expresso, forma-se também um contrato psicológico entre as partes.

“O contrato psicológico é o vínculo formado a partir de um conjunto de expectativas, que se estabelece entre o empregado e o representante da empresa.”

<sup>121</sup>As expectativas desse contrato guardam grande relação com os direitos fundamentais do trabalhador, e consistem na esperança que tem o empregado de que a empresa lhe forneça condições favoráveis de trabalho e oportunidades de crescimento e projetos de carreira.

---

<sup>120</sup> CAIXETA. Op. Cit. p. 62.

<sup>121</sup> LIMONGI. Op. Cit. p.92



A ruptura desse contrato traz efeitos negativos para o ambiente e para as partes dessa relação, como exposto pelo autor *Guillén Gestoso* citado por *Zeno Simm*

a relação entre o descumprimento do contrato psicológico e a cada vez mais atual exigência de trabalhar em condições laborais precárias e pouco respeitadas, onde a gestão das condições e dos conflitos laborais é inadequada, são elementos-chave e prováveis para estabelecer as bases do surgimento futuro dos possíveis casos de mobbing, a até mesmo a criação de uma sensação por parte dos trabalhadores de que o mobbing se possa converter em possíveis medidas de ajuste operacional.<sup>122</sup>

*Caixeta* afirma que o empregador tem a obrigação de:

respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana, por mais que o mercado queira inverter a lógica, a consciência humanística não o permite. A violação do dever de respeito à dignidade da moral e dos direitos relativos a personalidade do empregado constitui violação aos direitos e obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho.<sup>123</sup>

Portanto, o empregador ao não possibilitar um ambiente sadio de trabalho descumpra com o contrato psicológico laboral e fere os direitos fundamentais do trabalhador.

Frise-se que a Constituição Federal veda todo e qualquer tipo de tratamento degradante e desrespeitoso. O tratamento desrespeitoso pode ser decorrente do modelo de gestão adotado, do exercício arbitrário do poder diretivo, resultando em estresse profissional e na Síndrome de *Burnout*, ou ainda entre os próprios empregados vindo a caracterizar o assédio moral.<sup>124</sup>

O empregador responde pelos danos decorrentes da ruptura contratual, como dispõe os arts. 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro<sup>125</sup>:

---

<sup>122</sup> GUILLÉN GESTOSO, Carlos. Mobbing: una visión psicosocial y organizacional. In Zeno Simm. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**. p 53.

<sup>123</sup> CAIXETA. Op. Cit. p. 62.

<sup>124</sup> MIRANDA, Anelise Haase de. **Ato ilícito atentatório à saúde mental do trabalhador, não caracterizado como assédio moral, mas passível de indenização por danos morais**. In: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS NA JUSTIÇA DOTRABALHO, XIV, 2008, Amazonas. Disponível em: <[http://www.conamat.com.br/tra\\_teses\\_acolhidas.aspx](http://www.conamat.com.br/tra_teses_acolhidas.aspx)>. Acesso em: 02/8/2008.

<sup>125</sup> DALLEGRAVE. Op. Cit. p. 289.

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.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.<sup>126</sup>

Assim, quando o próprio empregador é o assediador não há dúvidas quanto a sua responsabilização e o dever de indenizar em caso de danos psíquicos ao trabalhador, vítima do acoso, podendo o empregado deixar o local de trabalho e postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com base no art. 483 da CLT, que dispõe:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a indevida indenização quando:

- a) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- b) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e da boa-fama.<sup>127</sup>

Responde também o empregador quando o sujeito ativo do acoso psíquico for empregado que exerce a função de superior hierárquico da empresa, como explicitado acima no art. 483, alínea *b* da CLT, entendimento exposto também no art. 932, III, do Código Civil que assim diz:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> BRASIL. Código Civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 11 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: 20.07.2008.

<sup>127</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 02 de maio de 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm)>. Acesso em: 20.07.2008.

<sup>128</sup> BRASIL, Código Civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 11 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: 20.07.2008.

A doutrina e jurisprudência têm reconhecido a culpa do empregador diante do assédio moral horizontal, por “não vigiar a conduta de seus empregados, ou seja, responsabilizando pela conhecida culpa *in eligendo* ou *in vigilando*”<sup>129</sup>. Ressalte-se que a culpa do empregador em razão de seus empregados ou prepostos é sempre objetiva não importando se agiu com dolo ou culpa.

A vítima de assédio moral pode então postular a rescisão indireta do contrato de trabalho e ainda indenização por danos morais e/ou materiais.

Para o empregador que responder por conduta de terceiros, caberá a rescisão do contrato de trabalho do agressor por justa causa conforme disciplina o art. 482 da CLT, que dispõe:

Art. 482. Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo o caso de elgítima defesa própria ou de outrem.<sup>130</sup>

No caso acima citado, cabe ainda a ação regressiva do empregador em relação ao empregado assediador à luz do art. 934 do CC:

Art. 934. Aquele que ressarcir dano causado por outrem pode reaver o que daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano dor descendente seu , absoluta ou relativamente incapaz.<sup>131</sup>

Ocorre que o trabalhador, mesmo podendo recorrer às medidas acima descritas, encontra dificuldade em razão da ausência de tipificação do que pode ser

---

<sup>129</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Op. Cit. p. 675.

<sup>130</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 02 de maio de 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20.07.2008.

<sup>131</sup> BRASIL, Código Civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 11 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: 20.07.2008.

considerado como prática de assédio moral, e conseqüentemente a punição que esse tipo de prática deve merecer.

Essa dificuldade parte de uma série de fatores. O primeiro deles reside na forma como o assédio se processa. Conforme exposto anteriormente, em diversas situações apenas a vítima tem consciência da agressão que suporta, visto que o assédio tem como característica a violência velada e não o confronto aberto, pois o confronto aberto permite o revide. O acosso, via de regra, não possui testemunhas, e muitas vezes, o próprio assediado acredita ser merecedor da agressão.

Em segundo lugar, vítimas, empregados de forma geral e até mesmo o próprio empregador, encontram sérias dificuldades para distinguir o acosso do poder diretivo do empregador. Para um expectador externo, não envolvido sentimentalmente na relação, consegue verificar com maior objetividade a distinção entre as práticas.

Essa confusão ocorre também por ausência de esclarecimentos sobre o assunto, daí decorre a necessidade de traçar clara distinção entre atos que embora atentem contra a saúde do trabalhador, não podem ser considerados como assédio.

Por essa razão, doutrina e jurisprudência debruçam-se sobre o tema com o intuito de encontrar um denominador comum conceitual. A jurisprudência tem decidido pela configuração ou não do assédio a partir de quatro requisitos, anteriormente analisados, quais sejam, prolongamento no tempo, intenção de assediar, intensidade da violência e a existência de efetivo dano.

Mesmo com relação a esses requisitos, utilizados pela jurisprudência majoritária, pairam divergências sobre a necessidade de alguns para a configuração do acosso. É o que acontece com o requisito de existência de dano psíquico. Para a autora *Alice Monteiro de Barros* utilizar o dano como um requisito, carrega o assédio um conceito extremamente subjetivo, que irá variar de acordo com a resistência da vítima, fato esse que pode deixar impune o assediador, que independentemente do resultado, agiu com dolo, deliberado intuito de perseguir e destruir psicologicamente a vítima.

Na opinião da autora, a existência do dano deveria ser apenas um requisito para majorar a indenização por assédio, e não requisito para sua existência.

Diante do exposto, percebe-se a necessidade da edição de legislação específica, que abarque o maior número possível de atitudes que podem configurar o assédio, inclusive normas que determinem a nulidade da dispensa, do período de

demissão formulado nessa situação, da punição disciplinar ou da transferência que apresente vinculação com o assédio moral, sem prejuízo da indenização por dano moral e/ou material.

#### 4.4. PRODUÇÃO DA PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO

A prova judicial do assédio é de extrema dificuldade em razão das características. Diante dessa dificuldade, *Dallegrave* defende a idéia de ser possível a vítima se utilizar da gravação de conversas consideradas abusivas como prova apta e válida para demonstrar o assédio.

Para o autor, “em razão da gravidade que representa a lesão oriunda do assédio, justifica-se a aceitação de qualquer meio de prova (inclusive gravação de conversa) (...)”<sup>132</sup>

O juiz ao apreciar as provas para determinar configuração do assédio deve ser sensível em relação à dificuldade da vítima em produzir provas a seu favor, sendo que se “exigir prova robusta e inconcussa da vítima do assédio é o mesmo que rejeitar sua reparação de dano moral”.<sup>133</sup>

Entendimento semelhante possui *Barros*, para a qual a prova do assédio moral deve ser pautada em “indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da conduta em exame”<sup>134</sup>, não sendo, portanto, necessária a prova cabal do assédio.

Assim, é devida a distribuição do ônus probatório para a parte demandada, que ficaria encarregado de demonstrar que sua conduta foi razoável, o que não significa que dizer que o empregador tenha que produzir prova negativa, como menciona o autor *Zeno Simm*

Vale dizer, não se trata de impor ao empregador o encargo de produzir uma prova negativa, de demonstrar que não houve lesão a direito fundamental,

---

<sup>132</sup> DALLEGRAVE. Op. Cit. p. 293.

<sup>133</sup> *Ibidem*. p. 294.

<sup>134</sup> BARROS.Op. Cit. p. 899.

mas que seu ato teve motivação razoável e alheia a qualquer propósito de vulnerar direito fundamental do trabalhador, tendo observado os critérios da necessidade, da adequação e proporcionalidade. Em se tratando do assédio horizontal, o *onus probandi* do empregador dirá respeito às providências que tiver tomado para evitar ou fazer cessar a conduta hostil do agente ativo.<sup>135</sup>

Diante do exposto, faz-se necessária a flexibilização do ônus da prova, por se tratar de uma prática que raramente deixa vestígios, a não ser para a vítima.

#### 4.5. ATITUDES PREVENTIVAS AO ASSÉDIO MORAL

Para garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, não basta a reparação do dano, deve-se adotar medidas preventivas para se evitar a prática do assédio e garantir um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores.

A edição de norma específica para tipificar a conduta tida como assediadora, possui duas funções, a primeira é reparar o dano e a segunda é coibir a mencionada prática, visto que mais facilmente poderá a vítima conseguir enquadrar a conduta do agressor como assédio moral.

Entretanto, não basta a regulamentação legal, é preciso adotar medidas preventivas no âmbito interno da empresa, com a conscientização de que o empregador possui o dever de observar a existência de direitos fundamentais de seus empregados, dentre os quais se inclui o direito a um meio ambiente sadio, que dignifique a existência humana.

*Urritikoetxea*, lembrado por *Zeno Simm*, menciona três tipos de prevenção que devem ser adotadas pelo empregador, que são

a) prevenção primária, compreendendo todas as medidas destinadas a eliminar as causas ou fatores de estresse e de violência, o que implica em alterações organizacionais e aceitação desses riscos como um problema empresarial ou organizacional e não como um defeito ou deficiência pessoal; b) prevenção secundária, quando se pretende atuar sobre a gestão de risco quando esse surge, podendo, materializar-se pela instauração de sistemas de denúncias ou de solução de conflitos como pela atuação sobre o indivíduo; e c) prevenção terciária, que se concretiza pela forma de minorar o dano lesivo.<sup>136</sup>

<sup>135</sup> SIMM, Zeno. Op. Cit. p. 157.

<sup>136</sup> URRUTIKOETXEA ARRUTIA, Mikel. Reflexiones em torno de la prevención de los riesgos psicosociales. In: SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no ambiente de trabalho**. p. 158.

A empresa também pode desenvolver um programa de conscientização, com esclarecimentos sobre as condutas consideradas como assédio e ainda promover o treinamento de pessoas que irão ocupar cargos de gestão, para evitar o assédio vertical descendente.

A empresa deve ter a idéia de que embora pareça que os gastos oriundos de uma reestruturação organizacional, treinamento da gestão, divulgação entre os empregados e adoção de um sistema de apoio psíquico, a longo prazo representam para empresa uma vantagem econômica, pois não terá mais perda do capital decorrente de má execução do serviço, ou ainda com reposição de pessoas afastadas por auxílio doença.

Além disso, a adoção de medidas preventivas pelo empregador vincula a imagem da empresa como defensora dos direitos fundamentais, vista com bons olhos por toda a sociedade.

Outra figura que pode ter um papel determinante contra a prática do assédio é o sindicato, pois como representante dos empregados, pode pactuar por meios de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalhos, medidas preventivas que devem ser adotadas pelos empregadores, bem como vir a traçar contornos das práticas que podem ser caracterizadas como assédio, diante da inexistência de tipificação legal sobre o tema.

Dessa forma, adotar medidas preventivas pode ser a forma mais eficiente de se combater o assédio e impedir que as vítimas sofram de transtornos mentais muitas vezes irreversíveis, mais eficiente que ressarcir o dano é evitar que esse aconteça.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho procurou mostrar um quadro geral e amplo do assédio moral. Em primeiro lugar, voltou-se a atenção para os aspectos históricos da preocupação com a saúde do trabalhador, bem como aspectos históricos relativos às mudanças ocorridas no trabalho, ou seja, transformações no modo de execução do trabalho e a maneira que essas mudanças influenciaram a relação do homem com o ambiente laboral.

A importância do aspecto histórico reside justamente no fato de as modificações nos modelos de gestão de mão-de-obra terem causado sérios problemas, como físicos e mentais, para o trabalhador.

É necessário frisar que a forma como é realizado o trabalho tem profunda interação na vida do empregado. Antes da Revolução Industrial, poderíamos dizer que o trabalho tinha o papel de dignificar o homem, que tinha o exato conhecimento do seu produto e de certa forma o controle sobre a forma de execução de um serviço. Após a Revolução Industrial, o homem passou a não mais controlar sua produção e a perder o sentido do trabalho. Hoje, o empregado vê seu tempo cronometrado e submetido à grande pressão na execução do trabalho que lhe é atribuído.

O ambiente de trabalho atual em nada dignifica o homem, pelo contrário, por todos os lados proliferam-se condutas abusivas e nocivas à saúde do trabalhador, dentre elas o assédio moral.

O presente estudo trouxe como tema o assédio justamente por ser uma prática extremamente nociva ao trabalhador, que pelas condições atuais de trabalho, tornou-se uma epidemia no ambiente laboral.

O acoso psíquico, conforme demonstrado, possui várias formas de se manifestar, desde o acoso vertical descendente (superior que assedia empregado) até assédio horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico).

Não existe uma definição legal para o assédio, por essa razão o estudo procurou delimitar os principais requisitos para que a prática seja configurada, são eles, a necessidade que a perseguição à vítima ocorra de forma reiterada; a



intenção de assediar, sendo que o assediador age com consciência de seus atos; a necessidade de existência de dano e intensidade da violência.

Um aspecto importante a ser ressaltado reside da necessidade de existência de dano para que seja configurado o assédio moral, como demonstrado pela monografia, a existência desse critério acaba por deixar impune atitudes praticadas de forma deliberada com intuito de agressão, deixando a punição a cargo de critério subjetivo, qual seja, a resistência pessoal do trabalhador.

A importância de se delimitar a figura do assédio e do assediador surge da necessidade de distinguir o que é assédio do que não é, conhecer o fenômeno e suas particularidades é o primeiro passo para que se possa proteger o trabalhador.

Frise-se que muito embora o assédio possa ser considerado como uma prática inerente as relações humanas no ambiente de trabalho deve ser combatido pela gravidade dos danos causados ao trabalhador.

Independente do tipo de assédio, cumpre ao empregador zelar pelo o ambiente de trabalho, haja vista ter o empregado assegurado o direito ao meio ambiente sadio, o que inclui o ambiente laboral.

Não se pode admitir que o empregador ignore direitos e garantias fundamentais quando do trabalhador ao adentrar no ambiente laboral. O direito patronal, direito-poder, de fiscalizar, advertir, orientar, encontra limites justamente nos direitos fundamentais do cidadão.

Por essa razão deve o empregador respeitar o ambiente de trabalho e garantir a segurança, assegurar a saúde física e mental do trabalhador. Diante disso, urge a necessidade da adoção de medidas preventivas contra práticas atentatórias à saúde do trabalhador.

Medidas preventivas como a divulgação de cartilhas explicativas, instituir grupos de apoios, ouvidoria, dentre outras. No campo judicial, necessária a edição de normas mais abrangentes possíveis, para abarcar o maior número de práticas, além de adotar critérios de punição para o agressor.

O legislativo deve voltar sua atenção para a prática do assédio moral, por se tratar de uma agressão tamanha capaz de levar boa parte dos trabalhadores ativos a incapacidade. Deve a sociedade como um todo fazer valer o princípio basilar do direito do trabalho: a proteção do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho** : reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ARAÚJO, Adriana Reis de. **Assédio Moral Organizacional**. 230 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://bdt.d.ibict.br/>>. Acesso em: 10.05.2008.
- BARRETO, Margarida. **Assédio moral**. Revista Nacional de Direito do Trabalho . Ribeirão Preto, SP, v.8, n.91 (nov./2005), p.49-51.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** . 2ª ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006.
- BERTRAND, Carolina. **O meio ambiente de trabalho e a dignidade da pessoa humana**: responsabilidade socioambiental do empregador. In: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO, XIV, 2008, Amazonas. Disponível em: [http://www.conamat.com.br/tra\\_teses\\_acolhidas.aspx](http://www.conamat.com.br/tra_teses_acolhidas.aspx)>. Acesso em: 02/8/2008.
- CAIXETA, Sebastião Vieira. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10. Região . Brasília, DF, v.11, n.11, p-60-70, (jan./dez. 2001 a jan./dez. 2002,).
- CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho . 5. ed. ampliada São Paulo: Cortez, 1992.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Revista LTr - legislação do trabalho . São Paulo, v.67, n.6 (jun./2003), p.670-679.
- FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral - breves notas** . Revista LTr - Legislação do Trabalho . São Paulo, v.71, n.1, p.34-45, jan./2007.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho** : uma abordagem psicossomática . 2. ed São Paulo: Atlas, 1999.

GUILLÉN GESTOSO, Carlos et al. *Mobbing: una visión psicosocial y organizacional*. In: SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho - manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008,

GUEDES, Márcia Novaes. **Mobbing- violência psicológica no trabalho**. Revista LTr - legislação do trabalho . São Paulo, v.67, n.2 (fev./2003), p.162-165.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTr - legislação do trabalho . São Paulo, v.67, n.3 (março/2003), p.291-294.

MIRANDA, Anelise Haase de. **Ato ilícito atentatório à saúde mental do trabalhador, não caracterizado como assédio moral, mas passível de indenização por danos morais**. In: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS NA JUSTIÇA DOTRABALHO, XIV, 2008, Amazonas. Disponível em: <[http://www.conamat.com.br/tra\\_teses\\_acolhidas.aspx](http://www.conamat.com.br/tra_teses_acolhidas.aspx)>. Acesso em: 02/8/2008.

NAGEM, Carine Murta. **As transformações nos modos de organização do trabalho e suas repercussões atuais: desemprego e exclusão social**. Genesis: Revista de direito do trabalho. Curitiba, Pr, n.115 (jul./2002), p.11-24.

NASSIF, Elaine Noronha. **Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos**. Revista LTr - Legislação do Trabalho . São Paulo, v.70, n.6, p.728-734, jun./2006.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito, econômico, democracia e o sequestro da subjetividade dos juslaboralistas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região . Curitiba, v.26 n.1 (jan./jun. 2001), p.147-166.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho**. Dissertação (mestrado) - Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

SALVADOR, Jane. **Assédio moral no trabalho: tutela jurídica do trabalhador**. 223f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2005.

SALVADOR, Luiz; LUCIANA CURY CALIA. **Síndrome de burnout - Doença profissional que causa estresse e até mesmo a incapacidade total para as atividades laborais**. JTb: Jornal trabalhista Consulex,. Brasília, v.20, n.955 (mar./2003), p.8-9.

SILVA, Uélton Santos. **Assédio moral não é crime**. JTb: Jornal Trabalhista Consulex. Brasília, v,24, n.1199, p.3-5, dez./2007.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho** - manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

THOME, Candy Florencio. **Assédio moral: conduta labor-ambiental pluriofensiva, resposta jurídica multilateral**. In: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO, XIV, 2008, Amazonas. Disponível em: <[http://www.conamat.com.br/tra\\_teses\\_acolhidas.aspx](http://www.conamat.com.br/tra_teses_acolhidas.aspx)>. Acesso em: 02/8/2008.