

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO III**

**ILTON GARCIA DA COSTA**

**MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Ilton Garcia da Costa; Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-704-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



# XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

---

### **Apresentação**

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXVII Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” oportuniza reflexões muito interessantes. Os temas foram agrupados em seis eixos de apresentação: Globalização; Trabalho Escravo; Meio Ambiente Laboral; Terceirização; Assédio Moral e Reforma Trabalhista.

No âmbito da Globalização cabe salientar a dimensão política da globalização para possibilitar com maior clareza o papel do Estado-nação na complexidade mundial. Neste aspecto, Hannah Arendt apresenta o diagnóstico de que a face do século XX ficou marcada pelos refugiados sem pátria, destituídos de direitos. (CADEMARTORI, 2009).

O desenvolvimento perfaz sob outros doutrinadores com o objetivo de embasar a seguinte problemática: O Valor Social do Trabalho: Numa Reflexão filosófica Frente às Mudanças Estruturais Provocadas pelo Fenômeno da Globalização. autoria: Jazam Santos e Lucilaine Ignacio da Silva.

As Transformações do Mundo do Trabalho: Um Ensaio Sobre a Substituição do Trabalho Humano pelas Novas tecnologias e o Papel do Estado Social frente à Temática. autora: Bárbara De Cezaro; Direito à Desconexão do Trabalho Frente a uma Sociedade Hiperconectada, autora: Barbara Bedin.

O segundo eixo trata sobre o Trabalho Escravo, os trabalhos foram focados na conceituação e caracterização da escravidão contemporânea e das condições análogas às de escravo que têm

sido objeto de discussão de parlamentares, de fiscais do Ministério do Trabalho, de advogados e dos juristas em geral e tem reflexo na efetiva proteção aos trabalhadores ou em sua negação. Nesse eixo os temas apresentados foram: Do Combate ao Trabalho em Condição Análoga à de Escravo sob a Perspectiva da Inclusão Social e da Proibição ao Retrocesso. autores: Rita de Cassia Rezende e Ilton Garcia Da Costa; Standard Probatório para a Configuração do Crime de Escravidão e a Dignidade da Pessoa Humana. autoria: Silvio Carlos Leite Mesquita e Daniela Arruda De Sousa Mohana.

A seguir as apresentações foram destinadas ao Meio Ambiente do Trabalho o Meio Ambiente Natural atualmente uma das maiores preocupações da sociedade moderna e de risco. Os temas apresentados foram: Meio Ambiente do Trabalho: Saúde e Segurança do Trabalhador como Direito Social e Direito Fundamental. autoria: Sonia Aparecida de Carvalho e Maira Angelica Dal Conte Tonial; Programa Trabalho Seguro do TRT de Santa Catarina: A: Ação Institucional de Inserção /Conscientização Social, Prevenção de Acidentes de Trabalho e Defesa do Trabalho Digno, Seguro e Saudável. autor: Ricardo Jahn e dentro desse eixo o Trabalho Infantil Artístico: Limites entre a Liberdade Artística e a Proteção Integral. autoras: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento e Maria Aparecida Alkimin; A Teoria do Risco e o Medical Monitoring no Direito do Trabalho Brasileiro. autores: Larissa de Oliveira Elsner , Gustavo Vinícius Ben.

No eixo direcionado à Terceirização das relações de Trabalho, a terceirização pode ser entendida como um reflexo da crescente tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas que ganhou força nas duas últimas décadas do século XX. Autores apontam que o fomento das estratégias de flexibilização das relações de

trabalho ocorreu em estreita consonância com um receituário político de inspiração neoliberal. Nesse sentido cabe mencionar as seguintes apresentações: Novos Contornos Da Terceirização e a Harmonização com os Direitos dos Trabalhadores Terceirizados: Desafios e Perspectivas. de Alinne Bessoni Boudoux Salgado , Caroline Kindler Hofstteter; e Ética Empresarial, Compliance e Terceirização Trabalhista: Possibilidade ou Utopia. autoras: Soraia Paulino Marchi Barbosa , Carina Pescarolo.

Quanto ao tema Assédio Moral o presente estudo se justifica, ao analisar o assédio moral decorrente as relações de emprego, procurando identificar sua forma de manifestação e tipologia, e principalmente, verificando-se se a conduta assediadora no ambiente laboral tem o potencial de gerar efeitos deletérios para além dos atores desta relação e para a sociedade em geral. Do mencionado tema foram apresentados os seguintes trabalhos: As Consequências Individuais e Sociais do Assédio Moral Laboral elaborado por Debora Markman e Mirta

Gladys Lerena Manzo De Misailidis; Discriminação no Trabalho e Exigência de Atestados de Esterilização ou de Gravidez (Lei N° 9.097 /1995). autoria: Karla Jezualdo Cardoso Paiffer , Gisele Mendes De Carvalho; Da Repercussão das Mídias Sociais no Término do Contrato de Trabalho. autoras: Adriana Mendonça Da Silva , Cássia Sousa Costa.

Finalmente os temas levantados foram relacionados à Reforma Trabalhista Lei 13.467 de 2017, a qual traça uma análise acerca do caráter precarizador das relações do trabalho. Inicialmente, demonstra-se que a inserção deste novo modelo no ordenamento jurídico só foi possível em face do recente momento de ruptura democrática. Em seguida, verificam-se os impactos sociais perversos da reforma, a qual precariza o contrato e a remuneração e na liberdade do trabalhador. Por fim, constata-se que a mencionada alteração legislativa afasta a República Federativa do Brasil do compromisso de manter uma agenda para o trabalho decente. Os textos a seguir: A Reforma trabalhista e a Prevalência do Acordado sobre o Legislado: O Limite constitucional da Atuação do Sindicato dos Trabalhadores. autoria de Max Emiliano da Silva Sena e Letícia da Silva Almeida; A Pejotização do Contrato de Trabalho e a Reforma Trabalhista. autoria José Antonio Remedio e Selma Lúcia Doná; Contribuição Sindical: O Desmantelamento do Sindicalismo Brasileiro pela Reforma Trabalhista. autores Silvio Ulysses Sousa Lima , José Eleomá De Vasconcelos Ponciano; Aspectos Intertemporais dos Honorários de Sucumbência Instituídos pela Reforma Trabalhista. autores: Laíssa Fabris de Souza e Luiz Alberto Pereira Ribeiro; O Contrato "Zero Hora" E a Intermitência Democrática. autoria: Ailsy Costa De Oliveira; A Remuneração por Produtividade e o Contrato Intermitente no Setor Sucroalcooleiro. autora: Mariana Loureiro Gama.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa – UENP

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – UNIMEP

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

## AS CONSEQUÊNCIAS INDIVIDUAIS E SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

### THE INDIVIDUAL AND SOCIAL CONSEQUENCES OF THE LABOR MORAL HARASSMENT

Debora Markman <sup>1</sup>

Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis <sup>2</sup>

#### Resumo

O objetivo deste trabalho é, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo, utilizando-se, na escrita o procedimento dedutivo, estudar as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, relacionadas ao empregado, à empresa e à sociedade. Em razão da necessidade de se contribuir para a concretização da dignidade dos trabalhadores, justifica-se o presente estudo. Concluiu-se que o assédio moral traz consequências econômicas, trabalhistas, cíveis, penais e financeiras a todos os envolvidos, fazendo com que seja urgente o combate e a erradicação dessa prática que atinge à dignidade do trabalhador assediado.

**Palavras-chave:** Assédio moral, Ambiente de trabalho, Dignidade dos trabalhadores, Consequências, Participantes

#### Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this paper is, through bibliographic and documentary research, of qualitative character, using, in writing, the deductive procedure, to study the consequences of moral harassment in the work environment, related to the employee, the company and the society. Due to the need to contribute to the realization of the dignity of workers, the present study is justified. It was concluded that harassment brings economic, labor, civil, criminal and financial consequences to all involved, making it urgent to combat and eradicate this practice that affects the dignity of the harassed worker.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Moral harassment, Work environment, Dignity of workers, Consequences, Participants

---

<sup>1</sup> Mestranda do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). E-mail:deboramark@icloud.com.

<sup>2</sup> Professora do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba. Doutora em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). E-mail: mglmanzo@unimep.br.

## **INTRODUÇÃO**

O objetivo do presente trabalho é estudar as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, especificamente relacionadas ao empregado, à empresa e à sociedade como um todo. Para tanto, preferiu-se a pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo, utilizando-se, na escrita o procedimento dedutivo.

O presente estudo optou metodologicamente por, inicialmente, conceituar os institutos considerados necessários para o entendimento do assédio moral para, em seguida, pormenorizar os diferentes aspectos da ocorrência, asseverando sua ocorrência no plano fático.

Abordar e se aprofundar nos dilemas do assédio moral laboral não é tarefa fácil, principalmente em decorrência da necessária imparcialidade, voltada a obstar o sentimento de repulsa causado pela reiteração dos casos de assédio. Ocorre que é necessário contribuir para o asseguramento da dignidade dos trabalhadores.

Por esta razão é que o presente estudo se justifica, ao analisar o assédio moral decorrente as relações de emprego, procurando identificar sua forma de manifestação e tipologia, e principalmente, verificando-se se a conduta assediadora no ambiente laboral tem o potencial de gerar efeitos deletérios para além dos atores desta relação e para a sociedade em geral.

Concluiu-se, ao final da pesquisa, que o assédio moral traz consequências nefastas a todos os envolvidos, de caráter econômico, trabalhista, cível, penal e, até mesmo, financeiro, o que torna urgente o aprimoramento dos métodos de combate e de erradicação do fenômeno.

### **1. ELEMENTOS-FÁTICO JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Do ponto de vista legal, a relação de emprego se concretiza pelo estabelecimento do contrato individual de trabalho, independentemente se, para a celebração do referido instrumento, o princípio da autonomia da vontade, manifestado pelo acordo entre as partes, se processou por acordo tácito ou expresso. Assim, as partes pactuantes das relações contratuais podem estipular livremente a disciplina de seus interesses, desde que não contrariem as disposições jurídicas próprias.

Assim como na relação de trabalho, na relação de emprego (ou relação empregatícia) correrá a prestação de serviços de uma pessoa (trabalhador) em favor de outra pessoa (física ou jurídica). Na relação empregatícia, contudo, “[...] a prestação de serviço de um trabalhador é conduzida e gerenciada por outra pessoa, que lhe dá ordens e lhe remunera [...]” (CAIRO JÚNIOR, 2016, p. 156), guardando-se a subordinação.

Nesse sentido, para Delgado, “[...] a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal” (DELGADO, 2016, p. 299).

Desta forma, para que exista a relação de emprego no plano real, faz-se necessário articular, adequadamente, certos elementos fático-jurídicos, sem os quais não se configura a mencionada relação.

Delgado classifica como sendo cinco os elementos fático-jurídicos essenciais e imprescindíveis para o estabelecimento da relação de emprego. (a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2016, p. 299).

A Consolidação das Leis do Trabalho aponta esses elementos em dois preceitos combinados, sendo um no art. 3º, ao considerar “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” e outro no art. 2º, que considera empregador “[...] a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (SARAIVA; LINHARES; TONASSI, 2017, p. 7).

Para que se estabeleça a relação empregatícia, um determinado trabalho ou serviço deverá ser desenvolvido, *intuitu personae*, por pessoa física (natural), de maneira não eventual<sup>1</sup>, com subordinação jurídica ao empregador (pessoa física ou jurídica) e mediante contraprestação econômica (onerosidade).

Assim, na relação empregatícia, “empregado” a pessoa natural que assume uma obrigação de fazer, consistente em prestar serviços de natureza não eventual a um empregador, com pessoalidade, mediante salário e subordinação jurídica. O empregado

---

<sup>1</sup> A ideia da não eventualidade é norteada pelo princípio da continuidade, que tem como premissa a permanência indefinida do vínculo de emprego, salvaguardadas as exceções pactuadas em contratos temporários.



contrata (comercializa), tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador (pessoa física ou jurídica).

De acordo com Delgado, a noção de contrato é relevante, “[...] uma vez que acentua a dimensão do *animus contrahendi* que subjaz à relação jurídica formada (DELGADO, 2016, p. 378). Essa intenção de se vincular é o que confere (ou não), do ponto de vista subjetivo, onerosidade empregatícia ao vínculo instituído entre as partes”.

No âmbito do contrato de trabalho, o empregador, enquanto “contratante”, adquire prerrogativas de comando, juridicamente limitadas, em relação ao empregado, que são denominadas, em seu conjunto, de “poder diretivo”.

## **2. AS PRERROGATIVAS DECORRENTES DO “PODER DIRETIVO” DO EMPREGADOR**

“Poder diretivo” do empregador é o conjunto de prerrogativas asseguradas pelo ordenamento jurídico ao empregador, que pode determinar o conteúdo normativo de ordem geral e específica, de caráter eminentemente técnico, dirigido ao empregado, para que se possa, de maneira satisfatória, adimplir as obrigações a ele impostas.

Representa, assim, a faculdade, conferida por lei ao empregador, de determinar o modo como a atividade deve ser exercida pelo empregado, planejando sua organização e funcionamento e dando destinação concreta e apropriada à força de trabalho, propiciando, assim, a consecução dos objetivos empresariais.

O poder diretivo é justificado e legitimado como contraprestação aos riscos da atividade econômica inerentes à atividade empresarial. Também denominado *poder intraempresarial* ou *poder empregatício*, arrima-se na faculdade conferida ao empregador pelas normas, propiciando a ele comandar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação pessoal dos serviços prestados pelo empregado, em decorrência do contrato de trabalho.

Trata-se de um desdobramento do direito de propriedade e se assenta no estado de subordinação do empregado, sedimentado pelo instrumento contratual, que permite ao empregador planificar e organizar todas as etapas do empreendimento, dando à força de trabalho do empregado a destinação mais apropriada, conforme seus interesses.

A subordinação do empregado é a contrapartida lógica do poder diretivo. A subordinação é a maneira pela qual o empregado se deixa guiar e dirigir, no âmbito

laboral, pelo empregador, convolvendo sua força produtiva em contraprestação pecuniária, conforme instrumento pactuado com o tomador.

Embora a doutrina trabalhista reconheça que o empregador é detentor do poder diretivo, não há entendimento uniforme sobre sua conceituação. Por meio da instrumentalização do poder disciplinar torna-se possível assegurar a autoridade do empregador e o cumprimento das normas por ele ditadas, para a consecução dos fins do empreendimento, justificando dessa forma, sua existência.

O poder disciplinar propicia a criação de mecanismos para a manutenção da ordem empresarial, consubstanciados, em sua essência, pela aplicação de sanções aos empregados faltosos, que compreendem a advertência, a suspensão e a despedida por justa causa, não sendo permitida a sanção pecuniária.

Por meio do poder diretivo, o empregador controla, fiscaliza e disciplina o seu empreendimento. Em que pese tal faculdade, não pode ser exercido de forma absoluta pelo empregador, sofrendo várias restrições e limitações estabelecidas, também, pelos direitos fundamentais, bem como deve estar adstrito ao contrato de trabalho, sob pena de ocasionar arbitrariedades e, portanto, ilegalidades.

### **3. CONCEITUAÇÃO JURÍDICA E DOUTRINÁRIA DO ASSÉDIO MORAL**

A palavra “assédio”, de acordo com o vernáculo, provém do latim *obsidiue*, que significa insistência oportuna junto a alguém, cerco. Já a palavra moral (*morale*) tem relação com os costumes e com o conjunto de regras válidas para uma dada sociedade, grupo ou pessoa determinada, consideradas absolutas em determinado tempo e lugar (FERREIRA, 1989).

O assédio moral, contudo, tem várias definições, porém, com um eixo comum. Nos Estados Unidos, países nórdicos, bálticos e Europa Central é denominado de *mobbing*; na França é conhecido como *harcèlement moral*; na Itália, é denominado de *molestie psicologiche*; *coacção moral*, em Portugal; *acoso moral*, para os países hispânicos, ou *psicoterror*, *hostigamiento laboral*, *maltrato psicológico* ou *persecución encubierta*; no Japão,  *Murahachibu*; e *bullying*, na Inglaterra, Austrália e Irlanda.

As situações caracterizadoras do assédio moral não constituem uma inovação jurídica brasileira, até porque se manifestam indistintamente, em escala global<sup>2</sup>, guardando em sua denominação um dos aspectos de sua diferenciação (FEITOR, 2012).

Apesar das diferenças acerca das denominações, o assédio moral está diretamente ligado à própria estrutura emocional e ao caráter das pessoas, que acaba por afetar gravemente o trabalhador. Trata-se de um fenômeno complexo, porém, real e presente nas relações de trabalho.

Caracteriza-se pela submissão do trabalhador ou grupo de trabalhadores a constantes episódios de humilhações que se perpetuam no tempo e que maculam sua dignidade e desconsideram seus direitos fundamentais, podendo ser até mesmo “microagressões”, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, tomadas em conjunto, causam efeitos nefastos.

Pode consistir, inclusive, na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas), ou agressões de natureza psicológica, que buscam expor o trabalhador a situações constrangedoras, capazes de lhe ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física e psíquica, objetivando sua exclusão ou a deterioração do ambiente de trabalho.

No Brasil, o assédio moral atinge 36% da população economicamente ativa. Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto entre 2001 e 2005 mostrou que o assédio moral acontece de norte a sul do país. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e organismos não-governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho.

Em países europeus, pesquisas comprovam que também há a prática de assédio moral nas relações de trabalho, por exemplo: Reino Unido (16,3%); Suécia (10,2%); França (9,9%); e Alemanha (7,3%) (SINDALEMG, 2018).

---

<sup>2</sup> “[...] *mobbing*, *bullying* e *stalking* representam variantes do assédio moral, sendo fenômenos que se complementam e interligam, uma vez que não existem diferenças técnicas entre as suas formas de actuação, persistência da conduta e consequências psico-emocionais causadas às vítimas, distinguindo-as apenas pela etimologia e tempo histórico de surgimento. De modo que qualquer comportamento com estas características pode subsumir-se num tipo ou forma de *stalking*. O *mobbing*, que advém do verbo inglês *to mob*, consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física. O *bullying* advém dos bancos escolares ingleses. Consiste num comportamento deliberado de maltratar/desmoralizar de forma reiterada através de atos vexatórios, ofensas físicas, psicológicas, verbais, sexuais, ameaças e difamação. O *stalking* pode ser definido como o comportamento de assédio ou perseguição obsessiva, persistente e indesejada, com reiterada violação da privacidade, imposição de comunicações, vigilância e monitorização, que podem ir desde telefonemas, mensagens/emails, até às ameaças/intimidações e, nos casos mais graves, homicídio (FEITOR, 2012).

Não se trata, contudo, de um fenômeno recente. O assédio moral atinge ambos os sexos, todas as raças e etnias. Não se trata, portanto, de uma questão meramente individual, mas sim, relacionada ao contexto social, econômico, organizacional e cultural de desigualdades sociais, inclusive, relacionadas ao gênero e à raça, tal qual ocorre no Brasil (BRASIL, 2011).

O fenômeno do assédio moral, todavia, não está circunscrito ao âmbito do trabalho subordinado, pois ocorre em outros ambientes, como os educacionais e nas corporações militares, o que revela seu grau de periculosidade.

Em que pese a prática do assédio moral estar presente no ambiente laboral, enquadramento como ato ilícito capaz causar danos e ocasionar responsabilização e indenização não encontra amparo legal suficiente, salvo no serviço público, por meio de leis locais<sup>3</sup>, a maioria das quais atentas somente ao caráter preventivo ou punitivo relacionado assediador, não se preocupando com a vítima.

Fora desse escopo, os trabalhadores do setor privado e os trabalhadores da esfera federal ficam totalmente desguarnecidos de qualquer proteção e regulamentação, à mercê da boa vontade e sensibilidade dos magistrados na percepção da questão.

**Tabela 1. Produção legislativa total brasileira**

<b>Municípios</b>	<b>Estados</b>	<b>União</b>
55	5	0

Fonte: elaborado pela autora, 2017.

Assim, inexistente no Ordenamento jurídico brasileiro, no âmbito federal, norma que defina ou trace os contornos do que seja o assédio moral no âmbito das relações de emprego. Assim, a expressão não se encontra no âmbito da Ciência do Direito (XEREZ, 2015, p. 17).

---

<sup>3</sup> A título de exemplo, leia-se o Parágrafo único do Art. 1º da Lei n. 13288, de 10 de janeiro de 2002, do Município de São Paulo: “Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”. (MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. Lei n. 13288. 2002).

Não bastasse, apesar do número de leis produzidas, a maioria delas apresenta baixa efetividade, na medida em que estão direcionadas à vedação do assédio moral no âmbito da administração pública direta e indireta, atribuindo aos perpetradores sanções escalonadas, que vão desde advertência, passando pela suspensão cumulável com a participação em curso de aprimoramento profissional e multa, até a exoneração ou a demissão (NASCIMENTO, 2015, p. 35).

Não bastasse, não existe nomenclatura única para o fenômeno do assédio moral. Assim, sua delimitação conceitual resta prejudicada pela multiplicidade de condutas que podem ser desenvolvidas e utilizadas pelo assediador, bem como pelo fato de que cerco persecutório se apresenta, geralmente, de forma sutil.

Nesse sentido, para Marie-France Hirigoyen, o assédio moral laboral pode ser entendido como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva que se manifeste sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou pôr em perigo seu emprego e degradar o ambiente de trabalho [...]. (HIRIGOYEN, 2014, p. 65).

Em sentido similar, Sônia Mascaro Nascimento afirma que:

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

Assim, é possível definir o assédio moral como o conjunto de posturas assumidas pelo empregador, pelos seus prepostos ou pelo superior hierárquico, caracterizada por condutas de ação ou omissão, de caráter doloso ou culposo, perpetrados de forma habitual, não esporádica, de natureza física ou psicológica, que buscam atingir a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador e que, por vezes, comprometem severamente sua integridade física e psíquica, objetivando a exclusão e a deterioração do ambiente de trabalho, podendo ser dirigida a um do empregado específico ou a um grupo de trabalhadores.

De acordo com o entendimento jurisprudencial, haverá assédio moral quando, simultaneamente, estiverem presentes os elementos caracterizadores da conduta assediadora, a saber: abusividade intencional da conduta, reiteração e perpetuação da conduta, violência psicológica com ataque à dignidade do trabalhador e degradação do ambiente de trabalho.<sup>4</sup>

Somente nas últimas décadas, todavia, é que o tema obteve destaque e foi identificado como fenômeno com real capacidade de destruição, não só no ambiente de trabalho, mas em relação a todas as relações laborais e, mais especificamente, de atingir sobremaneira o trabalhador, por vezes, de maneira irreversível.

A discussão está em pleno desenvolvimento e é multidisciplinar, envolvendo profissionais das áreas médica, da psicológica, administrativa, além dos operadores do direito, o que demonstra o quão complexo é o fenômeno.

Decorre da utilização exagerada do poder hierárquico, por parte do empregador que, ao desempenhar seu direito de autoridade, o faz com arbitrariedade, acabando por violar os direitos fundamentais de um ou mais subordinados. Caso estejam preenchidos os requisitos conceituais, incorrerá em assédio moral.

A visibilidade jurídica e social do fenômeno ainda não tomou as proporções necessárias para combatê-lo eficientemente, até mesmo porque o assediador, representado pela figura do superior hierárquico ou similar, atua por meio de táticas dissimuladas e, muitas vezes, às escondidas, o que faz com que a prática do assédio não venha à tona, por ser dificilmente detectável, o que faz com que seja incalculável o número de pessoas prejudicadas.

As vítimas podem até mesmo ser levadas a pedir demissão ou a cometer algum tipo de erro que justifique seu desligamento por justa causa com o mesmo objetivo. Assim, o assédio moral é um fenômeno altamente patogênico, morbígeno e censurável, o que torna imperioso o seu estudo, para que seja possível a sua prevenção e, quando for o caso, sua punição.

---

<sup>4</sup> “O assédio moral se manifesta por meio de atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. [...] O que diferencia o assédio moral das agressões pontuais é a sua frequência e a repetição do comportamento hostil. Nas agressões pontuais, a conduta ofensiva não é repetitiva e pode decorrer, inclusive, de uma reação drástica e impulsiva diante de um fato (um desentendimento, por exemplo). Já no assédio moral, a conduta ou o comportamento hostil e ofensivo prolongam-se no tempo e tornam-se repetitivos e sistemáticos, com o objetivo de disciplinar, prejudicar ou excluir um trabalhador”. (BRASIL, 2018).

#### **4. OS REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL**

O assédio moral laboral prejudica e degrada as relações de emprego, por desprezar direitos fundamentais basilares da dignidade da pessoa humana, os princípios constitucionais e os princípios individuais do direito do trabalho.

Essa prática é maléfica para todos os envolvidos: o empregado, o empregador e a sociedade. Pode-se afirmar que os efeitos negativos desta prática não têm guarida jurídica, em que pese a ponderação de ser essa conduta violadora de deveres contratuais (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014, p. 153).

Dadas essas considerações iniciais, faz-se necessário verificar, com maior profundidade, os efeitos específicos do assédio moral para cada um dos envolvidos, assediado, assediador ou a sociedade.

Nesse sentido, importa salientar as implicações, jurídicas, econômicas e sociais para o empregado e para o empregador assediadores, que estão inseridos na relação laboral e que, portanto, não restam imunes aos efeitos deletérios do assédio moral provocados em seus subordinados ou em seus pares, consequências estas que devem ser analisadas sob o prisma econômico, trabalhista, cível e penal.

##### **4.1. As implicações decorrentes do assédio moral para o assediador**

O empregado assediador e o empregador também fazem parte da relação laboral, não estando, portanto, imunes aos efeitos deletérios do assédio moral, com consequências que devem ser analisadas sob o prisma econômico, trabalhista, cível e penal.

O assédio moral no trabalho é capaz de ocasionar o absenteísmo, ou seja, a tendência de a vítima passar a faltar ao trabalho como forma de escapar dos ataques assediadores, não sendo rara a apresentação de inúmeros atestados, em razão do surgimento de doenças e da somatização.

Como consequência, a empresa sofre com a queda de produtividade, o que lhe impõe considerável impacto econômico, na medida em que terá gastos com um funcionário que não apresenta produtividade, situação que afeta a equipe e que, posteriormente, com seu afastamento, trará mais um ônus com salário e treinamento de um novo trabalhador que precisará de substituição. (ÁVILA, 2015, p. 105).

A rotatividade de mão de obra em função de substituições, desligamentos ou transferências para outras localidades também trazem pesadas consequências pecuniárias ao empregador, somando-se ao fato de que essa rotatividade gera, no ambiente de trabalho, em decorrência do desconhecimento dos fatos geradores do despedimento ou da substituição, uma insegurança e um temor do desligamento em massa (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 1.085).

Desse modo, enquanto o empregador não agir na prevenção e no combate ao assédio moral, inclusive, por ser essa uma prerrogativa inerente ao poder de direção, sempre será o maior prejudicado, ao realizar, incentivar ou corroborar as condutas de violência psicológica em seu próprio meio ou em qualquer outro ambiente laboral.

Pela vertente jurídico-trabalhista, a despedida por justa causa deve ocorrer sempre em função de uma situação relevante, provocada pelo empregado ou pelo empregador, que inviabilize o prosseguimento da relação empregatícia contratual. Tais situações se encontram taxativamente dispostas nos arts. 482 e 483 da CLT (SARAIVA; LINHARES; TONASSI, 2018, p. 218-220), que elencam os motivos autorizadores da rescisão contratual.

Em razão disto, o empregador, no cometimento de assédio moral por empregado contra outro colega (assédio moral horizontal), ou nos casos nos quais o ataque ocorrer em desfavor de seu empregador (assédio moral vertical ascendente) a justa causa ficará caracterizada e poderá ser aplicada, com fulcro nas alíneas “j” e “k”, do artigo 482, da CLT (SARAIVA; LINHARES; TONASSI, 2018, p. 220).

Do ponto de vista cível, em um contexto geral, o dever de reparar os danos provém do art. 927 do Código Civil, em decorrência do qual todo aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (BRASIL, 2002).

Por outro lado, a responsabilidade de reparação do empregador, decorrente dos danos causados por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho ou em função dele (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014, p. 167) é responsabilidade objetiva, pois independe da prova da culpa e se encontra positivada no art. 933 do Código Civil (BRASIL, 2002), o que englobaria os casos de assédio moral horizontal.

Deve-se atentar para o fato de que não se deve erigir um grau absoluto para a responsabilidade do empregador quanto ao assédio praticado por seus subordinados. Tal regramento poderia estimular conluios entre assediador e vítima, com o intuito de lesar o empregador, estimulando uma verdadeira profusão de indenizações.



Assim, será possível ao empregador condenado objetivamente, propor ação regressiva em desfavor do empregado assediador, à luz do art. 934 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Penalmente falando, em que pese o assédio moral ser uma conduta ilícita, o ordenamento nacional, até o presente momento, não apresenta tipificação para a conduta, de modo que não é possível a punição criminal do perpetrador.

Caso o assédio moral tenha se utilizado de algum método de ofensa passível de enquadramento em tipos legais expressos no Código Penal, como a imputação falsa de crime, calúnia, agressão física, difamação, injúria, entre tantos outros, o agressor poderá responder por tais crimes.

#### **4.2. Os impactos do assédio moral na vida social**

As vítimas do assédio encontram-se inseridas na sociedade, de forma que todos os males, físicos ou psíquicos, derivadas dos episódios de constrangimento e humilhação, resvalam, em menor ou maior grau, em sua vida psicossocial, o que, por vezes se preludiam por um arcabouço sintomatológico caracterizado por desordens psíquicas, derivadas dos episódios de violência moral.

São sintomas extremamente lesivos, na medida em que potencialmente atingem os seus direitos de personalidade, a sua autoestima, a sua dignidade. Sentimentos de Inquietude, raiva, instabilidade de humor frequentemente acompanham os assediados, o que culmina não raras vezes em discórdia e violência, chegando mesmo ao ponto de desestruturação familiar.

Desta forma, o assédio moral por si só não configura doença profissional ou doença do trabalho, mas o cenário do propício ao desenvolvimento de tais desordens.

Em sendo assim, caso esse assédio desencadeie alguma doença psicológica ou física no assediado, tal doença poderá ser equiparada ao acidente de trabalho, devendo estar presente o “nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças”. (BRASIL, Lei 8.213/91, art. 21).

Desta forma, é possível depreender que os sintomas são, inicialmente, de ordem social ou psicossomática. Seus efeitos sociais, todavia, são evidentes a partir do

agravamento do assédio e de seus efeitos, por exemplo, em decorrência do custo previdenciário oriundo, principalmente, dos gastos com despesas médicas, pagamento de licenças, pensão por morte ou pela aposentadoria, derivada diretamente de doença laboral ou da incapacidade precoce.

Nos termos do art. 194 da Constituição Federal de 1998, a previdência Social é, juntamente com a saúde e a assistência social, um dos três pilares balizadores da Seguridade Social (BRASIL, 1988). Com base no princípio da solidariedade, o ordenamento jurídico brasileiro norteou os dispositivos da Carta Constitucional pertinentes ao custeio da Seguridade Social.

A partir do referido princípio, as ações sempre devem ser pautadas para a manutenção da dignidade da pessoa humana e no respeito dos direitos sociais, o que engloba a todos, por meio de ações de proteção, em especial, para as decorrentes de contingências sociais. Dado esse contexto, resta clara a opção do legislador pela prevalência do interesse da coletividade em detrimento do interesse individual.

Tal opção legislativa está claramente disposta no art. 195 da CF: “A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e das seguintes contribuições sociais (...)” (BRASIL, 1988).

Isto posto, transpondo essas pontuações acerca do sistema previdenciário como um todo para o custo previdenciário decorrente do assédio moral laboral, não pairam dúvidas que ele é compartilhado por todos os mantenedores do Sistema Previdenciário, não ficando adstrito aos protagonistas do pacto contratual. Desse modo, o assédio moral resulta em custos individuais e coletivos, que acabam por prejudicar a sociedade como um todo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral é fenômeno presente no meio ambiente de trabalho, consistente na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações ofensivas, humilhantes e constrangedoras, que são ostensivas, repetitivas e prolongadas durante o horário de trabalho, no exercício de suas funções e em função delas.

Caracteriza-se por condutas que evidenciam uma violência psicológica contra o empregado, configurando-se, na prática, como o ato de expor o empregado a situações humilhantes, transformando o local de trabalho num lugar hostil e de tortura, atingindo seus direitos fundamentais, constituindo-se, dessa forma, evidente afronta à dignidade do ser humano, a gerar danos que interferem nos direitos de personalidade do trabalhador.

Nem sempre é fácil identificar a ocorrência do assédio moral, pois, às vezes, ele pode ser confundido com meras brincadeiras ou divergências em relação a questões de trabalho. Some-se a isso a lacuna normativa, comprovada pela baixa produção legislativa sobre a temática e pela inexistência de uma legislação específica para tratar do assédio moral, o que, por vezes, pode banalizar sua prática.

Quanto aos seus efeitos, o assédio moral não fica restrito aos seus atores principais, estendendo seus produtos deletérios para toda a sociedade. Inicialmente, atinge a vítima (o trabalhador) com efeitos nefastos, geralmente, de ordem física ou psicossomática, na medida em que foi exposto de forma sistemática e reiterada a episódios de humilhações e terror psicológico. A depender da gravidade do caso, o trabalhador poderá ser acometido de outras desordens físicas, que podem resultar, até mesmo no suicídio.

Para o empregador, todavia, pesam a perda da produtividade, a rotatividade excessiva da mão de obra, a falta de confiança de seus funcionários, o aumento dos custos pelo aumento com contratações e treinamento de novos de funcionários e aumento de custos com processos e indenizações por danos morais e patrimoniais.

Para a sociedade, inicialmente, os efeitos deletérios do assédio representam um custo social, na medida em que não se manifesta apenas para o assediado, não ficando circunscrito em sua esfera pessoal. Irradia-se para a coletividade.

Em um segundo momento, de maior complexidade, os efeitos nefastos se apresentam por meio dos custos previdenciários, em decorrência do dispêndio de recursos com medicações, tratamentos médicos, afastamentos, licenças e aposentadorias, todos derivados de com um contexto passível de ser conjurado.

Diante do exposto, demonstra-se a necessidade de tratamento eficaz da problemática, tanto pelos legisladores quanto pelos juristas e demais cientistas. No mesmo sentido, evidencia-se caber a todos os membros do corpo social ao menos o sentimento e as ações no sentido da solidariedade, de modo a que a sociedade assuma seu papel de protagonista da efetiva modificação do quadro que ora se apresenta.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 26 ago. 2018.

BRASIL. **Código Civil**. 2002. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 26 ago. 2018.

BRASIL. Senado Federal. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. **Assédio moral e sexual**. Brasília: Senado Federal, 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 9310620145020010**. Relator: Ministro Breno Medeiros, 2018. Disponível em: <[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>. Acesso em: 26 ago. 2018.

BRASIL, Vade Mecum, et. al. CÉSPEDES, Livia e ROCHA, Fabiana Dias da. **Lei Federal n. 8213/91**. Lei De Benefícios Da Previdência Social. Vade Mecum, 24ª edição, Ed. Saraiva, 2017.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 68, n. 8, ago. 2004.

FEITOR, Sandra. Inês. **Bullying como forma de stalking**. 2012. Disponível em: <<http://www.fd.unl.pt/anexos/6907.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo. LTr, 2002.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael Souto. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Método, 2018.

SINDALEMG. Sindicato dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. **Campanha de conscientização e prevenção de assédio moral e sexual**. Disponível em: <[www.sindalemg.org.br](http://www.sindalemg.org.br)> Acesso em 25 ago. 2018.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes Barros; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.