

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE**

**LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA**

**MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-158-6

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

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



# XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

Trata-se de uma publicação elaborada por professores doutores, mestres e mestrados em Direito dos Programas de Pós-Graduação para sua apresentação no XXV do Encontro Nacional do CONPEDI, organizado pela Universidade de Brasília -UNB.

É indiscutível que os Congressos do CONPEDI se converteram em um acontecimento de particular transcendência para a comunidade de cientistas e pesquisadores da área do Direito e, cabe-nos a honra de apresentar uma vez mais, a nova produção de artigos fruto dos Grupos de Estudos e Pesquisa ligadas aos diferentes programas de âmbito nacional que participaram do encontro. Os quais vem cumprindo um papel fundamental de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores nacionais e estrangeiros. Também servem de aprendizagem para as novas gerações que descobrem nesses encontros a possibilidade de praticar a difícil arte de expor suas ideias e opiniões em um clima de respeito e tolerância. Entretanto, cabe destacar que uma das características é o rigor acadêmico dos que participam desses eventos e que ora se projeta nesta coletânea.

Nesse sentido, considerando que boa parte dos artigos publicados são de pós-graduandos, devemos levar em conta o apoio à publicação de tais trabalhos, sob a supervisão de professores, o que aponta para uma oportunidade de revelação de talentos de jovens pesquisadores, com trabalhos inéditos e significativos no contexto da difusão da produção científica. Somos cientes que o Direito do Trabalho não é uma rama da ciência jurídica imune às questões ideológicas ou políticas, das quais decorrem fortes emoções, especialmente naqueles temas que são propícios para o debate, suscitando discussões, porém em um clima de cordialidade, transformando esse acontecimento em um momento no qual se revela as diferentes pesquisas das ciências jurídicas no país.

O importante número e a excelente qualidade dos artigos que integram esta obra, representam o compromisso que todos têm assumido para dar aos Grupos de Trabalho do CONPEDI o brilho que seus organizadores merecem. É uma obra científica e acadêmica, mas também revelando valores e princípios humanos.

Os artigos que compõem a presente coletânea demonstram a preocupação dos autores pela proteção do trabalhador diante da atual crise econômica vivenciada no Brasil e no mundo.

Adentra-se na Evolução Histórica do Trabalho Humano e o Elemento Subordinação na Relação de Emprego, buscando em sua gênese o entendimento de como o Direito do Trabalho surgiu como um ramo autônomo do Direito e com o intuito de proteger os trabalhadores em razão da sua hipossuficiência em relação à exploração da mão-de-obra, fruto do sistema capitalista.

Prossegue com reflexões sobre Crise Econômica e Flexibilização das Leis Trabalhistas, fruto do pensamento neoliberal, o qual defende que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura.

Nessa mira, discute-se o "dumping social" –práticas empresarias abusivas que ensejam a grave violação dos direitos humanos do trabalhador – como instrumento utilizado pelas empresas para maximização dos lucros. Assim, aborda-se caminhos para assegurar a eficácia dos direitos trabalhistas, destacando as armadilhas das startups (falso conceito de empreendedorismo sem risco ou de baixo risco) e a importância do ativismo judicial no combate a esta prática.

Ainda, com vistas a revolução tecnológica e a alta competitividade do mercado globalizado, as empresas passaram a adotar modelo de gestão da produção toyotista no intento de diminuir custos e maximizar a qualidade dos produtos. É nessa onda que alastra a utilização da terceirização de forma desvirtuada, é dizer, como instrumento de precarização do trabalho humano.

Aborda-se, desta feita, a aplicação do princípio a primazia da realidade para combater as cooperativas fraudulentas e a responsabilidade pessoal do administrador público pelo pagamento dos créditos trabalhistas decorrente da terceirização ilegal.

Com vistas aos ditames constitucionais, especialmente o princípio da proteção integral, bem como atentando-se para assegurar os direitos fundamentais da “abolição efetiva do trabalho infantil” e “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório” imersos na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1998), analisa-se o trabalho infantil artístico - ante a constante participação de crianças e adolescentes em telenovelas, comerciais e desfiles de moda, entre outras manifestações de atividades artísticas na realidade brasileira -, bem como o trabalho escravo infantil – realidade presente ainda em nossos dias a despeito do avanço da normatização internacional do trabalho e seus mecanismos de controle -, evidenciado no documentário “O lado negro do chocolate” que representa a gravidade deste problema que afeta a nossa sociedade.

Sob outro viés, ao atentar que, em uma sociedade de informação, o teletrabalho têm sido utilizado com frequência em desrespeito ao direito fundamental à limitação da jornada laboral, há texto que aborda esta temática visando preservar a eficácia da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e o direito à desconexão.

Essa produção acadêmica demonstra também preocupação com a eficácia jurídica e social das normas de proteção do meio ambiente do trabalho saudável, analisando em diversos textos a problemática do assédio moral, com vistas às diversas dimensões em que os fatores psicossociais do trabalho influenciam na saúde e o desempenho do trabalhador.

Essa coletânea, portanto, cuida de temas atuais e relevantes, merecendo ser objeto de pesquisa. Desejamos uma excelente leitura dos trabalhos científicos que compõem a presente revista, ao tempo que esperamos que sejam úteis a suas atividades profissionais e científicas.

Professora Doutora Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

Professora Doutora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

## **ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO: OS IMPACTOS NOCIVOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

### **BULLYING AND DISCRIMINATION: THE IMPACTS HARMFUL TO WORK ENVIRONMENT**

**João Daniel Daibes Resque <sup>1</sup>**

#### **Resumo**

Artigo que pretende demonstrar como se desenvolvem alguns dos principais aspectos nocivos do assédio moral, enquanto prática discriminatória, ao meio ambiente do trabalho, seja por atentar contra à saúde e dignidade do trabalhador, seja por violar o respeito à diversidade no meio ambiente laboral.

**Palavras-chave:** Assédio moral, Discriminação, Meio ambiente do trabalho, Saúde e segurança do trabalhador, Diversidade

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article intends to demonstrate how to develop some of the main harmful aspects of bullying, while discriminatory practice, the working environment, either by undermining the health and dignity of workers, whether for violating respect for diversity in the workplace through.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Mobbing, Discrimination, Environmental work, Health and worker safety, Diversity

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará. Advogado (OAB/PA 16.474). Professor Universitário da Universidade Federal do Pará. E-mail: joaoresque@ufpa.br

## 1. INTRODUÇÃO AO TEMA

O assédio moral e suas repercussões no meio ambiente laboral vem sendo um dos temas mais enfrentados pelos especialistas de diversas áreas do saber, desde o final do último século (XX) até os dias atuais. Muito embora o assédio, em suas variadas formas, possa ser considerado uma prática bastante antiga, e que guarda relação com a própria forma e história de como se desenvolveu a exploração do ser humano pelo capital, somente nas últimas décadas viemos presenciando um crescimento exponencial a respeito das formas para seu enfrentamento.

Dentre as diversas causas responsáveis pelo grande destaque do tema, podemos mencionar o acirramento do modelo neoliberal nas relações laborais, o que por certo agravou ainda mais as situações que favorecem a prática de assédio, naturalmente decorrentes da subordinação de um indivíduo por outro semelhante.

De outro lado, como resposta a este cenário econômico neoliberal, podemos verificar um maior protagonismo dos trabalhadores, especialmente através dos movimentos sindicais, a criação e a atuação de diversos órgãos fiscalizadores das relações laborais, e também a evolução de normas referentes a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores.

Dessa forma, o assédio moral ganha evidência juntamente com a evolução dos debates acerca das garantias do meio ambiente do trabalho, relacionando-se intrinsecamente com o direito à saúde do trabalhador, aqui compreendida em toda sua extensão física e psicossocial<sup>1</sup>. Amplia-se, portanto, o campo de pesquisa sobre o tema, o qual passa a contar com a enorme contribuição das áreas médicas, da psicologia e da sociologia, além do direito, e de outros ramos do saber. Isso se deve em grande parte à constatação de que os efeitos decorrentes da prática desta conduta, vedada pelo ordenamento jurídico, são potencialmente nocivos à saúde física e mental do trabalhador. Mas não só isso. Em linhas gerais, podemos afirmar que o assédio moral é também devastador para as próprias relações sociais em si, na medida em que vai de encontro à tolerância e o respeito à diversidade humana, criando situações de exclusão e discriminação.

---

<sup>1</sup> Segundo estudo desenvolvido pelo International Labour Office, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conjuntamente com a Organização Mundial de Saúde (OMS), os fatores psicossociais do trabalho podem ser definidos como “a interação decorrente do meio ambiente do trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e capacidades laborais, necessidades, cultura, circunstâncias pessoais externas ao trabalho e que podem, por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho”. (International Labour Organisation. Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September, 1984. Geneva; 1986. Occupational Safety and Health Series, 56. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09\\_301\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf). Acesso em: 30/01/2016.

Feitas estas considerações, gostaríamos de nos ater especificamente neste estudo, a estas duas repercussões negativas que decorrem do assédio moral na vida do trabalhador, quais sejam os danos causados à sua saúde, e a violação à diversidade humana, relacionando a preservação desses direitos como garantias inerentes à compreensão de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

## 2. TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Da análise do sentido semântico do o verbo assediar, observa-se que este está conectado a ideias de estabelecer cercos, dominar o espaço alheio, sitiar, molestar insistentemente. Nesse sentido, o ato de assediar moralmente trata-se de uma conduta persecutória, com vistas à dominação psicológica da vítima assediada<sup>2</sup>.

De maneira sintética, o assédio moral nas relações laborais pode ser compreendido como um conjunto de atos de violência moral praticado por indivíduos que compartilham do mesmo ambiente de trabalho, ocasionando um dano à saúde e à dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17), define o assédio moral como:

“Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Note-se, portanto, que o assédio moral não se caracteriza por uma única conduta abusiva isolada, mas ao contrário disso, por um conjunto de atos lesivos à moral do trabalhador, que por sua repetição causam dor e sofrimento psíquico ao sujeito assediado.

Este, aliás, é um dos aspectos que tornam mais difícil a comprovação do assédio moral, em juízo, por exemplo. Ou seja, há grande dificuldade de se conseguir reunir um conteúdo probatório suficiente para caracterizar que o ato lesivo à moral do trabalhador não se tratou de um evento isolado, mas desenvolve-se como um conjunto de atos sistemáticos, que juntos tem o objetivo de perseguir e minar a moral do trabalhador.

No dia-a-dia do trabalho, esses atos lesivos que configuram o assédio moral se apresentam especialmente por meio da criação de diversas barreiras no meio ambiente do trabalho que dificultam a atuação profissional do trabalhador assediado. Dentre as condutas

---

<sup>2</sup> A definição de assédio possui palavras correspondentes em outros idiomas, e que também costumam ser empregadas com o mesmo significado adotado aqui no Brasil. Nos países de língua inglesa, especialmente na Inglaterra, a figura do assédio é conhecida como “*bullying*”, termo atualmente bastante popular inclusive no Brasil, e que significa intimidar, ameaçar. Nos EUA e na Suécia o termo adotado para denominar o assédio é “*mobbing*”, o qual significa molestar, abusar.



mais usuais, destacamos: retirar do trabalhador as ferramentas necessárias para a realização de seu labor, dentre elas o acesso à internet, fax, telefone, ou outros instrumentos específicos de determinada profissão; retirar-lhe completamente a autonomia, não permitindo que o trabalhador decida a melhor maneira de executar seu serviço, ou sempre criticando as decisões tomadas por ele; dificultar ou impedir a comunicação do trabalhador com os demais funcionários, proibindo a todos que conversem com a vítima, ou simplesmente ignorando-o na presença dos demais. Verifica-se também o ato de passar informações distorcidas, erradas, ou confusas ao trabalhador assediado, com o intuito de induzi-lo ao erro; isolar a vítima do restante dos demais trabalhadores, atribuindo-lhe tarefas a serem realizadas sem assistência ou companhia de outros colegas, ou transferi-lo para local de trabalho isolado; e impedir o acesso do trabalhador assediado aos ambientes que estão acessíveis a todos os demais funcionários, como o refeitórios, elevadores, espaços de lazer e de confraternização, inclusive controlando o acesso do trabalhador aos banheiros.

Além da criação destas barreiras no ambiente do trabalho, podemos verificar outras condutas que também configuram o assédio moral, seja por exigir do trabalhador a execução de tarefas alheias a sua função, tarefas impossíveis de serem realizadas, tarefas inferiores à capacidade técnica do cargo ocupado pelo trabalhador assediado, ou seja por exigir tarefas superiores à sua força, tais como: exigir trabalhos urgentes, com a estipulação de prazos e metas impossíveis de se cumprir; aplicar punições disciplinares injustificadas e desproporcionais; exigir a realização de trabalhos que não apresentam qualquer finalidade com o dia-a-dia da empresa, ou simplesmente não lhe atribuir mais qualquer tarefa, deixando-o ocioso; estipular jornadas diferenciadas e exaustivas, com o intuito de forçar o seu desligamento, seja por pedido de demissão, seja por motivo de saúde; atribuir-lhe tarefas perigosas, que ponham em risco a sua saúde ou integridade física.

Ainda no tocante as práticas mais comuns no dia-a-dia da empresa, que podem evidenciar a ocorrência de assédio moral, a mais grave de todas é a da humilhação e da ofensa física e moral por meio de insultos, apelidos pejorativos, ou gozações sobre características pessoais do trabalhador assediado. Esta é uma prática bastante emblemática do assédio moral, e usualmente representada por situações como: propagação de comentários lesivos à honra da vítima, tais como calúnias, injúrias e difamações; direcionamento de palavras ou gestos obscenos ou desdenhosos; espalhar boatos maldosos sobre a vida pessoal da vítima; caçoar de deficiências ou outras características físicas do trabalhador assediado; ameaças constantes de violência física ou de demissão por justa causa; atribuição de apelidos pejorativos ou humilhantes; agressões físicas a vítima enquanto estão a sós.

Vale ressaltar que estas práticas aqui narradas implicam na extinção do contrato de trabalho por culpa exclusiva do empregador, a denominada rescisão indireta, hipótese prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>3</sup>. Importante destacar também, acerca do referido dispositivo legal, que as condutas nele descritas podem ser praticadas tanto pelos empregadores, quanto por seus prepostos, cabendo-nos tratar, portanto, dos sujeitos que podem praticar e sofrer o assédio moral no ambiente de trabalho.

No tocante aos sujeitos desta relação, temos: de um lado o assediador, o qual pode ser tanto o próprio empregador, um gerente ou alguém com posição hierárquica privilegiada, ou até mesmo um outro trabalhador; e do outro lado o trabalhador assediado. Essa configuração de sujeitos nos revela que o assédio moral prescinde de hierarquia, muito embora, como veremos adiante, a hierarquia e a subordinação favorecem situações de assédio e discriminação.

Nesse sentido, segundo ensina Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros (2012. p. 24), o assédio moral pode ocorrer de três formas:

(i) Assédio moral vertical – é aquele praticado por sujeito em posição hierárquica superior à vítima, como o próprio empregador, um chefe ou gerente, diretor, encarregado, e outros funcionários que exerçam um cargo de direção. Esta é a forma mais comum e mais grave de assédio moral, pois como vimos nos exemplos acima, a estruturação hierarquizada e a subordinação alimentam o fator de dominação ao qual a vítima é submetida;

(ii) Assédio moral horizontal – é aquele praticado por outro funcionário que esteja em situação paritária com a vítima no grau de hierarquia da empresa. Não há subordinação entre os sujeitos nesta forma de assédio. Ocorre que a situação paritária pode favorecer o acirramento de disputas entre funcionários por uma promoção, por um cargo, ou outro prêmio concorrido.

(iii) Assédio moral ascendente – é aquele que, ao contrário do assédio moral vertical, é praticado por um funcionário, ou grupo de funcionários, em face do empregador ou outro superior hierárquico. Esta forma de assédio moral é bastante incomum, especialmente porque aquele que está em posição hierárquica privilegiada detém o poder diretivo da empresa e possui mecanismos para não se deixar vitimar, como o poder disciplinar<sup>4</sup> e o direito potestativo de

---

<sup>3</sup> Importante, contudo, que não se confunda os institutos da rescisão indireta, modalidade de extinção do contrato de trabalho, com o assédio moral. Isso porque, embora o dispositivo legal faça menção a práticas que comumente se verificam como configuradoras do assédio moral, para a rescisão indireta não se exige a comprovação de uma conduta persecutória, insistente, repetida. Assim, poderíamos dizer que diante do assédio moral, a legislação trabalhista brasileira autoriza que o empregado considere seu contrato rescindido por culpa do empregador. Contudo, nem sempre que estivermos diante de um caso de rescisão indireta poderemos afirmar que restará configurada também a prática de assédio moral.

<sup>4</sup> Nesse sentido, vale salientar que a mesma legislação que protege o trabalhador contra atos ilícitos praticados pelo empregador autorizando a rescisão indireta, também protege o empregador quando o trabalhador comete uma falta

rescindir o contrato de trabalho do assediador. Contudo, não é difícil imaginarmos que um funcionário que almeje o cargo de gerente passe então a assediar o seu superior, com a finalidade de tomar o seu lugar.

Assim, embora o assédio moral possa ocorrer em variados níveis hierárquicos da empresa, o certo é que ele, por sua própria natureza, crie desníveis e desigualdades entre os sujeitos envolvidos. Isso porque, o assediador irá dominar psicologicamente sua vítima, criando um nível hierárquico abstrato entre as partes, diferente daquela hierarquia formal que se observa da própria organização do trabalho.

Outra classificação importante também apontada pelos pesquisadores do tema, remete ao alcance do assédio moral à quantidade de vítimas atingidas, podendo que o assédio ocorra assim de maneira coletiva, ou seja, quando atinge um grande número de funcionários de uma mesma empresa, ou até mesmo os trabalhadores de uma mesma categoria.

Este tipo de assédio está geralmente relacionado com a política interna da empresa ou de um setor produtivo, podendo se expressar através de regulamentos, circulares, ordens de serviço, e outras determinações que orientam a atividade dos funcionários assediados.

Dentre as práticas mais comuns de assédio moral coletivo, Medeiros (p. 25-30) destaca, entre outras: controlar e restringir o número de idas ao banheiro; condutas antissindicais; instalação de câmeras de vigilância nos banheiros dos funcionários; políticas motivacionais para a promoção de vendas e metas, e que punem os funcionários que não atingem o mínimo com castigos e prendas vexatórias e degradantes; criação de listas negras; estipulação de metas impossíveis de se alcançar; represálias por reclamações de direitos ou de melhores condições; perseguição contra grupos vulneráveis.

É justamente esta última prática acima referida a qual nos ateremos na próxima seção, por considerarmos que além de tudo o que já foi dito sobre o tema, o assédio moral guarda uma relação próxima com outro tipo de conduta igualmente vedada pelo ordenamento jurídico, qual seja a discriminação.

#### **4. O ASSÉDIO MORAL ENQUANTO ESPÉCIE DE DISCRIMINAÇÃO**

Como mencionamos na seção anterior, o ato do assédio moral é caracterizado por uma relação desigual, de desnível, onde um indivíduo assediador oprime e domina psicologicamente sua vítima assediada. Nesta relação desigual está implícito também um ato de discriminação.

---

grave. É o caso do disposto no artigo 482 da CLT e que autoriza o empregador a demitir o seu funcionário em caso de cometimento de umas das faltas graves elencadas naquele dispositivo legal.

Na análise de Joaquim B. Barbosa Gomes (2000) a respeito do tema “discriminar nada mais é do que uma tentativa de se reduzirem as perspectivas de uns em benefício de outros”.

Por essa razão, por ser o assédio moral uma das piores formas de destruição das esperanças de uma pessoa no seu trabalho, causando dor e sofrimento, este ato se caracteriza como um ato de discriminação.

Esse é o entendimento adotado pela Diretiva nº 2000/78/CE, do Conselho da Comunidade Econômica Europeia, que ao versar acerca da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, estabelece no item 3 do artigo 2º que:

“O assédio é considerado discriminação, na acepção do Artigo 1º<sup>5</sup>, sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com um dos motivos referidos no Artigo 1º, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

Ao classificarmos o assédio moral como uma forma de discriminação é importante destacarmos que a discriminação pode ocorrer de duas formas: a discriminação direta e a discriminação indireta. Alice Monteiro de Barros (2010. p. 62) esclarece que a “primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos”. Assim também pode se apresentar o assédio moral, com a prática de atos discriminatórios diretos e/ou indiretos.

Na primeira hipótese, de discriminação direta, verificamos uma conduta escancarada, de fácil percepção, como a exigência de ser o funcionário do sexo masculino para o cargo de motorista, por exemplo. Já na segunda forma, a da discriminação indireta, a conduta discriminatória é oculta, sendo de difícil comprovação, tal qual ocorre quando se verifica que, somente pessoas de pele branca e altas assumem o cargo de chefia.

Na visão de José Claudio Monteiro de Brito Filho (2004, p. 80) “ambas as condutas são reprováveis e ofensivas ao ordenamento jurídico. A última, entretanto, talvez seja a mais condenável, por tornar mais difícil a sua identificação”.

Ao passo que concordamos com o referido autor, vamos além para dizer também que o assédio moral, quando presente em sua forma indireta, é muito mais nocivo. Pois além do assediador agredir a sua vítima, cria nela o paradoxo de que não poderá denunciá-lo, pois não possui provas dos atos de assédio que sofre, e assim ninguém acreditará em suas alegações.

---

<sup>5</sup> Versa o Artigo 1º da referida Diretiva: A presente diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.

Logo, a temática do assédio moral não pode ser analisada de maneira dissociada da temática da discriminação. Isso porque, além do assédio moral já representar por si só uma ato discriminatório, não é difícil imaginarmos, após a leitura das práticas mais comuns de assédio moral acima narradas, que elas usualmente se destinem à um público alvo específico: os grupos vulneráveis.

Grupos vulneráveis, ou ainda minorias, são grupos compostos por indivíduos que encontram-se em situação de não-dominância com relação aos demais grupos, e que por possuírem uma série de características pessoais em comum, as quais são negativamente avaliadas pelos demais indivíduos, encontram-se em situação de exclusão social<sup>6</sup>.

Dentre os principais grupos que encontram-se nesta situação de vulnerabilidade e que merecem especial proteção contra a discriminação e o assédio moral, podemos citar: as mulheres; os jovens e as crianças; os idosos; os negros; os imigrantes; as pessoas com deficiência; os homossexuais e transexuais; entre outros.

Com o objetivo de proteger esses grupos vulneráveis contra toda as formas de discriminação no ambiente de trabalho, a OIT elaborou, em junho de 1958, a Convenção nº 111, a qual dispõe que:

“(…) o termo “discriminação” compreende:

- a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados”.

A menção de certas categorias vulneráveis no artigo 1º da Convenção nº 111 da OIT, embora não esgote todos os destinatários da norma, imprime a preocupação especial que o Órgão Internacional destina aos principais atingidos pelas mais variadas formas de discriminação.

No mesmo sentido, a Constituição Federal de 1988, dispõe que representa um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Além do mais, a Lei nº 9.029/95 também prevê a vedação da discriminação no ambiente trabalho ao dispor que é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de

---

<sup>6</sup> Para uma melhor compreensão a respeito dos conceitos de minorias e grupos vulneráveis, vide: WUCHER, 2000.

sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Não obstante a proteção legal, os alvos preferenciais do assédio moral no meio ambiente de trabalho são justamente as pessoas integrantes de grupos vulneráveis, as quais já sofrem com a discriminação nas mais variadas relações sociais, e acabam sendo vítimas novamente nas relações trabalhistas.

É o caso por exemplo das mulheres, que aos serem comparadas aos homens, correspondem a 70% das vítimas de assédio moral (HIRIGOYEN, 2002, p. 95). As mulheres costumam sofrer o assédio moral quando contra elas se praticam atos como: sujeição a revistas íntimas; proibição de comunicação com os colegas do sexo masculino, sob o argumento de que estariam se insinuando; fiscalização das conversas particulares, levantando velhos preconceitos, como o de que as mulheres são “fofoqueiras” e só falam mal da vida alheia; fiscalização das idas e do tempo que passam no banheiro, sempre acompanhadas da suspeita de que se olham demais nos espelhos ou então gastam tempo demais se maquiando; deboches e desdêns sobre a competência e capacidade laboral feminina; controle e fiscalização com testes periódicos de natalidade; retaliações contra as gestantes que saem de licença maternidade; restringir o contato da mulher com a família e seus filhos durante a jornada de trabalho, mesmo quando seja caso de saúde; insinuar que a mulher é um “sexo frágil” toda vez que a trabalhadora apresenta um atestado médico ou sai de licença médica; provocações e assédios sexuais não correspondidos, e que posteriormente fazem com que a mulher passe a sofrer o terror psicológico do assédio moral; Exigências de que estejam sempre alinhadas e com “boa aparência”; e a distinção entre homens e mulheres, seja na hora de contratar, demitir, remunerar ou promover os trabalhadores.

Tendo em vista essas práticas serem comumente perpetradas contra as mulheres, foi adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em dezembro de 1979, a “Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher”, a qual estipula em seu artigo 11º que os Estados Membros, devem adotar medidas que visam a proteção da mulher contra a discriminação no emprego.

Além deste instrumento internacional, em 1994, foi adotada em Belém do Pará, a “Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher”, a qual expressamente protege a mulher contra a prática do assédio sexual no trabalho, em seu artigo 2. Ao passo que é possível e devemos estender a leitura do referido artigo também para a proibição da prática do assédio moral.

Outro grupo que se encontra entre as principais vítimas do assédio moral são os negros. A discriminação racial é talvez a discriminação mais latente e que pode ser empiricamente

observada. As dificuldades começam ainda na fase de admissão e persistem até as barreiras impostas à ascensão aos cargos mais cobiçados.

Dentre as condutas mais comuns acerca da discriminação racial no meio ambiente do trabalho temos: a prática de atos racistas, que conforme previsão constitucional do artigo 5º, inciso XLII, no Brasil constituem crime inafiançável e imprescritível, representado por meio de insultos e menosprezo à cor ou etnia de um determinado grupo de pessoas; injúrias raciais, que segundo o artigo 140, § 3º do Código Penal Brasileiro também constitui crime, e que pode ser ilustrado quando o trabalhador assediado recebe insultos pessoais relacionados à cor de sua pele ou origem étnica; alimentar o estigma de que aos negros deve-se reservar apenas trabalhos braçais e que não exijam qualificação, atribuindo-lhes funções aquém de sua capacidade produtiva ou desviando-lhes a função; impedir o acesso dos trabalhadores negros em elevadores sociais; pagar salários inferiores ou não promover homens e mulheres negras por discriminação racial.

A situação se agrava ainda mais, quando verificamos o pertencimento de um indivíduo aos dois grupos acima tratados. É o caso noticiado no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho em 09 de setembro de 2013, onde se narra um caso de assédio moral no qual uma operadora de caixa de supermercado negra sofria abusos constantes ao ser chamada de “lerda”, e sofrer outras humilhações pela encarregada da rede de supermercados. A funcionária tinha suas idas ao banheiro controladas, e era obrigada a trabalhar em pé, diferentemente das demais operadoras de caixa. A autora conseguiu comprovar o assédio moral e a empresa foi condenada a pagar-lhe o equivalente à R\$ 10.000,00 a título de danos morais<sup>7</sup>.

Outro grupo constantemente assediado no ambiente de trabalho são as pessoas com deficiência. Estas carregam o estigma de que são improdutivas e que não possuem capacidade laboral. Ainda subsiste o preconceito fundado na imagem de que as pessoas com deficiência é inapta para o trabalho, ou então não produz a mesma coisa que uma pessoa sem deficiência.

O Brasil, como forma de inclusão social das pessoas com deficiência, adotou política de ação afirmativa consistente na reserva de vagas ao mercado de trabalho, com a finalidade de inibir que, tanto a iniciativa privada, quanto o poder público impedissem o acesso dessas pessoas aos postos de trabalho. É o caso da Lei 8.112/90, à qual disponibiliza uma reserva de 20% das vagas destinadas em concursos públicos às pessoas com deficiência, e da Lei 8.213/91, a qual prevê que a empresa que possuir mais de 100 funcionários fica obrigada a preencher seus cargos com um percentual que varia de 2% à 5%.

---

<sup>7</sup> Os detalhes do caso encontram-se disponíveis em: <http://www.tst.jus.br/>.

Note-se que a lei busca corrigir exatamente uma das condutas mais comuns da discriminação, e por consequência também do assédio moral, qual seja a de restringir o acesso do trabalhador ao mercado de trabalho. E vai além, ao dizer que a cada dispensa de um trabalhador com deficiência, o cargo deverá ser preenchido por outro trabalhador. Aqui o objetivo da norma é impedir outra conduta, mais própria do assédio moral, qual seja o terror psicológico que muitas vezes o empregador cria no empregado com ameaças de demissão por conta de sua deficiência.

Também com o mesmo intuito, recentemente foi instituída a Lei nº 13.146/15, denominada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (ou também Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual prevê em seu artigo 34, que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Nesse sentido, a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência, adotada pela ONU em 2007, a qual foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional (Decreto nº 6.949/2009), dispõe em seu artigo 27 que o direito ao trabalho das pessoas com deficiência compreende também a proteção contra o assédio no ambiente de trabalho.

Ocorre que ainda assim o trabalhador com deficiência encontra-se desprotegido contra o assédio moral, isso porque, no geral, ainda não lhes estão acessíveis os cargos que exigem maior qualificação, seja por falta realmente de qualificação, seja por pura discriminação. É o que constata Brito Filho (2011, p. 261):

“A falta de qualificação, então, é um impeditivo para que se habilitem aos melhores postos de trabalho, salvo exceções, e isso faz com que lhes sejam oferecidos salários mais baixos. Por outro lado, tem-se detectado que os tomadores de serviços têm exigido, em diversos casos, uma qualificação que não é necessária para a ocupação dos postos de trabalho, e isto dificulta, quando não simplesmente impede que os trabalhadores com deficiência ou reabilitados postulem os empregos disponíveis”.

Esta é uma das situações mais alegóricas de assédio moral no ambiente de trabalho, o impedimento de ascensão aos demais cargos, o que quase sempre vem acompanhado de insinuações e gozações sobre a deficiência, tais como: a caricaturização da deficiência, com imitações e deboches sobre características físicas ou mentais do trabalhador com deficiência; atribuição de tarefas impossíveis de serem realizadas, apenas com o intuito de acentuar as limitações do trabalhador com deficiência, como mandar a pessoa com deficiência visual ler um documento, ou pedir que uma pessoa com mobilidade reduzida execute uma tarefa às



pressas; a não eliminação e a criação de mais barreiras contra a acessibilidade, impedindo que a pessoa com deficiência possa trabalhar.

É o caso por exemplo quando a empresa contrata o trabalhador com deficiência, mas não disponibiliza as ferramentas necessárias para que ele se adapte ao ambiente e possa trabalhar, como não fornecer computadores com mecanismos acessíveis para pessoas com deficiência auditiva e visual, não construir rampas de acesso ao local de trabalho e demais locais da empresa, não adaptar portas e banheiros para cadeiras de rodas, etc. Enfim, as pessoas com deficiência estão especialmente suscetíveis aos assédio moral, as vezes até mesmo sem a intenção do assediador, muitas vezes apenas pela reprodução irrefletida de antigos preconceitos, e que se exteriorizam através do assédio moral. A própria conduta de sentir pena da pessoa com deficiência já lhe causa o sentimento de subestimação e menosprezo.

Além desses grupos, diversos outros também estão vulneráveis à prática de assédio moral. São eles os portadores do vírus HIV, as pessoas com obesidade ou mobilidade reduzida, as pessoas de baixa estatura, os idosos, os indígenas, os imigrantes, os jovens, os homossexuais e transexuais, etc<sup>8</sup>.

O certo é que ao analisar uma denúncia de assédio moral, deve o operador do direito verificar a condição de vulnerabilidade da vítima, e se ela pertence a qualquer um dos grupos que comumente sofrem discriminação e exclusão.

### **3. DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

O assédio moral possui repercussões bastante negativas ao meio ambiente de trabalho<sup>9</sup>. Sua prática é potencialmente nociva às relações sociais e à organização do trabalho dentro do ambiente laboral.

Qualquer agente danoso que ameace a vida, a integridade física, ou qualidade de vida do trabalhador em seu espaço laboral é considerado um agente nocivo ao meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, o assédio moral caracteriza-se por romper a harmonia e o equilíbrio que devem predominar no meio ambiente do trabalho para a garantia da saúde e segurança do trabalhador.

---

<sup>8</sup> Para conhecer mais casos de discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho, vide: MEDEIROS, 2012.

<sup>9</sup> Por meio ambiente do trabalho entende-se como o espaço físico e social onde se operam as atividades laborais, o qual deve estar protegido da atuação de agentes perigosos e insalubres, danosos à saúde do trabalhador, aqui compreendida em sua extensão física e psicossocial.

Isso porque o assédio moral, como já demonstrando acima, cria um desnível, uma desigualdade, um desequilíbrio, de ordem física, mental e social entre os trabalhadores de um mesmo ambiente de trabalho, ocasionando danos a sua saúde e ao bem-estar da coletividade de trabalhadores, que embora possam não ser diretamente atingidos pelo assédio, sofrem de forma indireta as suas consequências.

A figura do assédio moral representa uma transgressão da dignidade do trabalhador, violando assim os principais aspectos do conceito de trabalho decente estipulado pela OIT, segundo a qual o termo consiste em “um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”<sup>10</sup>. Sobre todos os enfoques, o assédio moral viola a compreensão de trabalho decente<sup>11</sup>, conceito fundamental para a constituição de meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

O assédio moral retira da vítima a sua liberdade ao ser esta dominada pelo assediador, e por configurar conduta discriminatória rompe também com a equidade. Coloca em risco a segurança do trabalhador ao expô-lo a condições degradantes e de risco à saúde. Em muitos casos, como vimos anteriormente, o assédio moral baseia-se na retribuição do trabalho por meio de remuneração aviltante ou desigual, impedindo que o trabalhador possa garantir uma vida digna para si e para sua família.

Dito isto, faremos agora a análise de dois dos efeitos mais nocivos causados pelo assédio moral ao meio ambiente do trabalho: o comprometimento da saúde do trabalhador, e a violação do direito à diversidade humana nas relações laborais e dentro do meio ambiente do trabalho.

### 3.1 OS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Uma das principais consequências do assédio moral é o comprometimento da saúde do trabalhador. O assédio moral causa sofrimento e dor ao trabalhador, sensações estas que acarretam ou agravam psicopatias decorrentes do trabalho.

---

<sup>10</sup> Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/08marco2006\\_596.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/08marco2006_596.pdf).

<sup>11</sup> Para ver mais enfoques sobre o conceito de Trabalho Decente, vide: BRITO FILHO, 2004.

As relações entre prazer e sofrimento no trabalho deram origem a um campo próprio dentro da psicologia, denominada de psicopatologia do trabalho, ramo este que teve grande avanço com as contribuições do psicólogo francês Christophe Dejours.

Em síntese, de acordo com a teoria de Dejours (1992), o sofrimento no trabalho é ocasionado, em primeiro lugar, por uma luta pela saúde do corpo do trabalhador que se move em face das condições de trabalho<sup>12</sup>, e em segundo lugar, por uma má interação entre o homem trabalhador e a organização do trabalho. Por organização do trabalho, Dejours (1992, p. p. 25) compreende a “divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc”.

Nesse sentido, o assédio moral causa sofrimento ao trabalhador por comprometer tanto as condições de trabalho, quanto a divisão do trabalho. Diante desse cenário, e por minar também as demais defesas do trabalhador fora do ambiente de trabalho, o assédio moral em última instância ocasiona a formação de quadros patológicos, ou seja, de doenças mentais.

Importante destacar que a saúde mental também representa um aspecto importante do meio ambiente do trabalho. Este aliás é o entendimento adotado na Convenção nº 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, a qual dispõe que:

“(…) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Ao delimitar uma política nacional para a proteção do meio ambiente do trabalho, por certo que a referida convenção, embora não trate expressamente do assédio moral, também tem a finalidade de coibir esta prática.

Dentre os sintomas das doenças mais comuns que acometem os trabalhadores assediados moralmente, temos: estados de depressão; estresse; crises de choro; perda do libido; sentimento de inutilidade; sentimento de culpa; aumento de pressão arterial; dores de cabeça; insônia; dependência alcoólica e de outras drogas; e, por fim, a vontade de se suicidar<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Por condições de trabalho, Dejours apresenta um conceito muito parecido com o de meio ambiente do trabalho, ao passo que consideramos que os dois conceitos podem ser tratados como sinônimos. Diz o autor: “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, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho” (DEJOURS, p. 25).

<sup>13</sup> Para uma leitura mais detalhada das doenças e sintomas que acometem os trabalhadores vítimas do assédio moral, vide: BARRETO, 2000.

Outra doença que vem sendo bastante estudada na realidade do mundo trabalho é a que ficou denominada de “Síndrome de Burnout”, a qual pode ser descrita como uma situação de estresse extremo, que impossibilita o trabalhador de exercer suas atividades diante do total esgotamento psicológico.

Todas estas doenças acabam por afastar o trabalhador de seu posto de trabalho, lhe sendo atribuída a culpa pelas doenças ou pela perda da produtividade decorrente da enfermidade. Nessa fase, a vítima encontra-se praticamente completamente desamparada, inclusive pelo sistema previdenciário, que ainda não reconhece formalmente o assédio moral como uma doença ocupacional<sup>14</sup>.

De toda forma, há grande dificuldade de se caracterizar os efeitos do assédio moral como uma doença decorrente do trabalho. Isso porque ela apresenta múltiplos fatores, que desencadeiam outras doenças, inclusive doenças de ordens físicas ou fisiológicas, como a artrite, gastrite e infecção urinária, obscurecendo o nexo de causalidade<sup>15</sup>.

Logo, há grande necessidade de se regulamentar a questão, a fim de que não se deixe a vítima do assédio moral desprotegida em face de seus efeitos nocivos. O fato é que poucos são os atos de violência que causam tantos transtornos psicológicos e doenças tão graves aos trabalhadores vitimados quanto o assédio moral.

### 3.2 A DIVERSIDADE COMO UM DIREITO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Um dos efeitos mais caros provocados pelo assédio moral ao meio ambiente do trabalho, decorrentes da discriminação que essa conduta representa, é a violação da diversidade humana. Sobre este aspecto, Amartya Sen (2008) nos lembra que os seres humanos são diferentes uns dos outros, sejam em características externas, como a riqueza, o meio ambiente social e natural em que vivemos, sejam em características pessoais, como idade, gênero, etnias, deficiências, talentos, etc.

---

<sup>14</sup> Em 2010, foi apresentado o Projeto de Lei (PL) nº 7202/2010, para incluir no rol de situações equiparadas ao acidente de trabalho o assédio moral. Até o fechamento deste artigo, o referido PL encontra-se para ser votado na Comissão de Seguridade Social e Família.

<sup>15</sup> Segundo a Resolução nº 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina: “Para o estabelecimento do nexo entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalho, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: -A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; - O estudo do local do trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde

Nesse sentido, o assédio moral acaba por ir de encontro a um dos aspectos mais absolutos da natureza humana, o fato incontestável de que todos os seres humanos são dotados de uma diversidade incalculável de características pessoais. Isso porque, como vimos anteriormente, o assédio moral se opera tradicionalmente contra grupos vulneráveis, pessoas que por razões de preconceito, decorrentes de forte estigma e estereótipos, sofrem discriminações também no ambiente de trabalho, sendo perseguidas por conta de suas características pessoais e impessoais, alimentando-se a exclusão que já sofrem no dia-a-dia das demais relações sociais.

Não são raras as vezes em que a vítima do assédio moral se vê excluído no próprio ambiente de trabalho, sem poder se incluir plenamente nos espaços acessíveis a todos, especialmente pela imposição de barreiras atitudinais. Isso quando a vítima não se vê forçada a pedir demissão, por não aguentar mais as ofensas e a perseguição de seu assediador.

O assédio moral tem o condão de homogeneizar o meio ambiente do trabalho, e esse processo se mostra, por todos as consequências, bastante nocivo ao crescimento sadio dos indivíduos no ambiente laboral.

Sendo que esta diversidade humana deve ser reconhecida e tratada como um direito da humanidade a um meio ambiente equilibrado.

É também um direito individual ao reconhecimento da diferença, que decorre do direito à igualdade, de não ser discriminado negativamente, de ter sua identidade reconhecida e respeitada. Mas além disso, a diversidade humana deve ser tratada como um direito coletivo, não somente um direito dos grupos excluídos, que obviamente devem ser os grandes beneficiados pelo reconhecimento dessa diversidade, mas também um direito de todos, de conviverem com o diferente, de conhecerem a diversidade humana em toda sua riqueza.

Ronald Dworkin (2000. p. 435 – 471), ao analisar o modelo de ações afirmativa de algumas Universidades nos EUA, assegura que o objetivo principal desta política, além de promover a inclusão social de negros em ambientes que antes eram dominados por indivíduos brancos, como os cursos de medicina, por exemplo, visa também aumentar o grau de diversidade humana nesses ambientes, tornando-os mais justos, segundo o ideal de igualdade liberal, para todos os indivíduos.

Trata-se de um argumento comumente utilizado em favor das ações afirmativas, descrito por Michael Sandel (2013. p. 213) como o argumento da diversidade, segundo o qual essa políticas destinam-se a promover o bem comum da sociedade quando promovem um ambiente composto por seres humanos com diferentes características, na medida em que eles podem aprender a conviver e respeitar as diferenças.

Por várias razões, é importante reconhecer que cultivar a diversidade no ambiente de trabalho, mas também no ambiente educacional dentre outros, traz benefícios para toda a sociedade à curto e longo prazos. Isso porque a possibilidade de vivenciar a diversidade, de conhecer o outro, o diferente, o excluído, nos permite aproximarmos dele, reconhecer na diferença a existência da semelhança.

A heterogeneidade é salutar para as relações sociais como um todo, pois funciona como uma espécie de possibilidade para o diálogo, rompendo barreiras como o preconceito e a indiferença.

A diversidade encontra-se protegida pela Constituição Federal em diversas passagens, dentre as quais citamos os artigos 1º, V<sup>16</sup>; 3º, I, III e IV<sup>17</sup>; 215, § 3º, V<sup>18</sup> e 225, II. Este último artigo dispõe que para assegurar a efetividade do direito ao meio ambiente, o poder público deve “preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País”.

Por essas razões, o assédio moral deve ser combatido, por violar a razão mais fundamental da igualdade, ou seja, a diversidade humana, exaltando a discriminação e exclusão de grupos vulneráveis, fato este que não mais podemos admitir na sociedade contemporânea, não somente por reconhecimento de que todos tem direito a ser diferente, mas também por reconhecer que coexistir com a diversidade é um direito de todos nós.

#### 4. CONCLUSÃO

O assédio moral, como visto, consiste em um ato de violência psíquica e física à saúde do trabalhador, e está intrinsecamente ligado com a discriminação no trabalho, o que acarreta uma série de danos ao meio ambiente do trabalho.

O assédio moral encontra nas relações de trabalho um campo fértil para se reproduzir, especialmente pelas relações de hierarquia e de subordinação, a qual facilitam a sujeição do homem pelo próprio homem. Muito embora o assédio não ocorra apenas em níveis hierárquicos

---

<sup>16</sup> Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) V - o pluralismo político.

<sup>17</sup> Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; (...) III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>18</sup> Art. 215 - O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais. (...) § 3º A lei estabelecerá o Plano Nacional de Cultura, de duração plurianual, visando ao desenvolvimento cultural do País e à integração das ações do poder público que conduzem à: (...) V valorização da diversidade étnica e regional.

verticais, este é o mais comum, pois também no assédio moral se verifica o elemento da dominação do indivíduo assediado pelo assediador.

Por ser o assédio um ato discriminatório, ele irá se reproduzir contra aqueles que habitualmente já sofrem com a exclusão nas demais relações sociais, como os grupos vulneráveis, compostos por mulheres, jovens, idosos, pessoas com deficiência, imigrantes, negros, homossexuais, e etc. Esses são os alvos mais comuns das práticas de assédio moral, pois aqui estão potencializados os níveis hierárquicos também das relações sociais, que só existem por conta do preconceito e da discriminação.

Nota-se, portanto, que o assédio moral representa uma questão de saúde, pois afeta o bem-estar do trabalhador em toda a sua extensão psicossocial, levando-o ao sofrimento e quadros patológicos graves, inclusive a invalidez e o suicídio. Tem-se, portanto, que para que possamos preservar o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, de acordo com o conceito de trabalho de decente tratado acima, o assédio moral deve ser combatido.

Ademais, sobre outro enfoque, o assédio moral atenta contra o dado natural mais inofismável da natureza humana, qual seja a diversidade de características diferentes que permeiam as nossas particularidades. Como vimos, um dos efeitos do assédio moral é a exclusão do ambiente de trabalho de grupos vulneráveis e outras minorias, acarretando a homogeneização do ambiente, tornando-o pobre em diversidade, o que por certo alimenta e contribui para o sentimento de dominação e para o crescimento do preconceito.

Ao contrário disso, a diversidade se mostra como um elemento fundamental para a constituição de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, na medida em que propicia o rompimento de antigas barreiras atitudinais e possibilita a convivência entre grupos diferentes, devendo este aspecto ser reconhecido como um direito de toda sociedade.

Logo, devemos estar atentos ao assédio moral no ambiente de trabalho, pois seus efeitos nocivos vão muito além dos danos à saúde do trabalhador, o que sem dúvidas já o torna bastante prejudicial. Mas também, porque o assédio pressupõe o acirramento de desequilíbrios entre grupos, alimentando a exclusão e a segregação como um ciclo vicioso.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. Dissertação de mestrado em Psicologia Social, PUC, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. In VIANA, Márcio Tulio e outro (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2010.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Ação Afirmativa e inclusão dos trabalhadores com deficiência ou reabilitados*: Atuação do Ministério Público do Trabalho. Belém, Revista do Ministério Público do Trabalho - 41 - Ano XXI - Março, 2011. p. 252-264.

\_\_\_\_\_. *Trabalho Decente*: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

\_\_\_\_\_. *Discriminação no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

CONSELHO DA COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. Diretiva nº 2000/78/CE. Bruxelas: 2010. (Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/>).

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho (Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira). 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DWORKIN, Ronald. *Uma questão de princípio*. (Tradução de Luís Carlos Borges). São Paulo: Martins Fontes, 2000.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Instrumentos e métodos de mitigação da desigualdade em direito constitucional e internacional* (Disponível em: <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31989-37507-1-PB.pdf>.)

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral (Tradução de Rejane Janowitz), Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. *Psychosocial factors at work*: recognition and control. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September, 1984. Geneva; 1986. Occupational Safety and Health Series, 56.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. *Assédio Moral, discriminação e igualdade de oportunidades no trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

SANDEL, Michael. *Justiça*: o que é fazer a coisa certa. (Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

SEN, Amartya. *Desigualdade reexaminada*. 2 ed. (Tradução de Ricardo Doninelli Mendes). Rio de Janeiro: Record, 2008.

WUCHER, Gabi. *Minorias*: Proteção Internacional em Prol da Democracia. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2000.