



## **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: o terrorismo psicológico e a legislação brasileira<sup>1</sup>**

**Geiciely Reis Silva<sup>2</sup>**

**Victor Henrique Fernandes e Oliveira<sup>3</sup>**

### **RESUMO**

As relações de trabalho possuem diferentes perspectivas as quais foram sendo moldadas ao longo da história, tornando-se reflexo de cada sociedade que abrigava ao menos um trabalhador. Das situações de escravidão ao trabalho remunerado, fato é que o processo de trabalho evoluiu para melhores condições de saúde para os trabalhadores. As mudanças ocorridas ao longo da história sobleva o processo de adaptação dos seres humanos, principalmente ao trabalho, visto que é parte considerável da vida em sociedade. Tal processo traz à baila que o trabalho não é apenas objeto de sobrevivência, mas também de saúde, ambos defendidos como direitos de cidadania. O ambiente de trabalho possui diversos fatores estressantes os quais podem ser característicos da própria profissão ou ainda disseminados por aqueles que convivem no ambiente laborativo. Dentre todos os fatores que podem gerar um local de trabalho hostil e estressante, o assédio moral possui importância maximizada haja vista que ocorre de maneira velada, ao menos inicialmente, e via de regra decorre daqueles que possuem o poder de mando. Atualmente inexistente legislação própria específica que verse sobre o assédio moral laboral. Diante do caso concreto, é através da analogia ou de princípios gerais que a Justiça do Trabalho busca a resolução destes conflitos. O presente trabalho é desenvolvido através da pesquisa bibliográfica e documental, sendo utilizado ainda o método lógico de organização dialético-dedutivo, pois possui abordagem do aspecto geral para o particular.

**Palavras-chave:** Assédio Moral Laboral. Direitos Fundamentais. Direitos Trabalhistas. Inovações Legislativas.

### **ABSTRACT**

<sup>1</sup> Artigo apresentado como parte dos requisitos para obtenção de diploma de bacharel em Direito pela Faculdade de Jussara, sob orientação do Prof. Esp. Victor Henrique Fernandes e Oliveira.

<sup>2</sup> Discente do Curso de Direito da Faculdade de Jussara. E-mail: geicielyr@gmail.com.

<sup>3</sup> Docente do Curso de Direito da Faculdade de Jussara. Especialista em Direito e Processo Civil pela Faculdade Casa Branca - FACAB, e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC/GOIÁS. E-mail: profvictorfernandes@yahoo.com.

Labor relations have different perspectives which have been shaped throughout history, becoming a reflection of each society that had at least one worker. From situations of slavery to paid work, the fact is that the work process has evolved to better health conditions for workers. The changes that have taken place throughout history elevate the process of adaptation of human beings, especially to work, since it is a considerable part of life in society. This process brings to light that work is not only an object of survival, but also of health, both defended as citizenship rights. The work environment has several stressors which may be characteristic of the profession itself or even disseminated by those who live in the work environment. Among all the factors that can generate a hostile and stressful workplace, bullying is of utmost importance given that it occurs in a veiled way, at least initially, and usually results from those with the power to command. There is currently no specific legislation of its own regarding workplace bullying. Given the specific case, it is through analogy or general principles that the Labor Court seeks the resolution of these conflicts. The present work is developed through the bibliographic and documentary research, being also used the logical method of dialectical-deductive organization, since it has approach from the general aspect to the particular one.

**Key-words:** Labor Harassment. Fundamental rights. Labor rights. Legislative Innovations.

## 1. INTRODUÇÃO

Com a ocorrência da Revolução Industrial, noções de proteção da integridade física do proletariado ganharam força. Durante a Primeira Guerra Mundial, a preocupação com a qualidade de vida do trabalhador se tornou mais repercutida. E por fim, entre o final dos anos 60 e início da década de 70, foram incluídas nas preocupações existentes a saúde mental do trabalhador, ou seja, se tornou relevante a saúde ocupacional do indivíduo (MOTHÉ, 2005, p. 2).

Os aspectos relativos ao trabalho são de alta relevância, haja vista tratar-se de assunto afeto a grande parcela da população. Dentre os diversos assuntos protegidos pelo Direito do Trabalho, as questões relativas à garantia efetiva dos direitos básicos do indivíduo, garantidos principalmente pela Constituição Cidadã, se torna sensível, no sentido de que afeta diretamente a vítima e indiretamente todo o ambiente circundante.

Embora a existência do assédio moral se confunda com a do próprio trabalho, apenas recentemente passou a ser alvo de maiores estudos e preocupações, pois as noções de direitos humanos e de cidadania permitiram dar voz a este problema existente no ambiente de trabalho.

O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, pois, o trabalhador sofre abusos pelo empregador ou colega de trabalho, quando do uso irrestrito de seu poder, sendo necessário

o seu combate. Agressões, sejam físicas ou verbais, podem ocorrer em todos os nichos sociais, e, portanto, é viável afirmar que ocorre no ambiente de trabalho.

Todos os tipos de violências<sup>4</sup> são abomináveis e devem ser combatidas. A agressão física deixa marcas no corpo, mas cicatrizam com o passar do tempo, a violência psicológica, por outro lado, fica na memória, sendo a causa de diversas complicações como a síndrome do pânico, o estresse, e outras tantas consequências psicológicas. Neste sentido, ocorre desrespeito nítido do direito fundamental intrínseco à personalidade, direito com o qual todos os indivíduos possuem a prerrogativa de não serem humilhados, menosprezados e desrespeitados (LIMA; MACIEL-LIMA, 2016, p. 150).

Atualmente a ocorrência de tal celeuma é diária e embora possua respaldo no ordenamento jurídico pátrio através da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis Trabalhistas e da jurisprudência dos tribunais brasileiros, tal proteção não é eficiente e não possui fulcro direto de extinguir tal prática.

Neste sentido, buscar-se-á analisar os motivos e consequências da ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho bem como propor possíveis ações que possam através de estudos adequados e métodos de funcionalidade extirpar o terrorismo laboral causado pelo assédio moral.

A presente pesquisa terá como base a pesquisa bibliográfica, e, ao final, o referido trabalho passará por uma formatação conforme as normas vigentes da Associação Brasileira das Normas Técnicas (ABNT). O trabalho possui divisão temática por tópicos, a saber: assédio moral: termos e conceito; caracterização do assédio moral; sujeitos: a vítima, o agressor e o espectador; assédio moral no trabalho e as consequências da violação da personalidade e da dignidade do trabalhador; o assédio moral no ordenamento jurídico; e, dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho.

## **2. ASSÉDIO MORAL: TERMOS E CONCEITO**

O assédio moral ocorre nas mais diversas sociedades e por isto seu estudo é universal, possuindo nomes próprios a depender do local em que ocorre. Tal fenômeno pode ser chamado

---

<sup>4</sup> Trata-se de substantivo feminino, o qual se refere a prática de “constrangimento físico ou moral exercido sobre alguém, que obriga essa pessoa a fazer o que lhe é imposto: violência física, violência psicológica. Ato de crueldade, de perversidade, de tirania: regime de violência. Ato de oprimir, de sujeitar alguém a fazer alguma coisa pelo uso da força; opressão, tirania.” (FERREIRA, 2015, p. 116).

de *harassment*, *ijime*, *bullying*, *mobbing*, *whistleblowers* e de assédio moral, variando o nome em razão do contexto e da região que está sendo utilizado (HIRIGOYEN, 2006, p. 76-83).

Dentre todas as nomenclaturas acima mencionadas, o termo *mobbing* se destaca haja vista que foi utilizado pelo alemão Heinz Leymann para conceituar o assédio severo dentro das organizações empresariais. A mesma palavra foi utilizada pelo etnólogo Konrad Lorenz para expressar o resultado de uma pesquisa com animais, o qual observou o comportamento agressivo que um grupo utiliza para expulsar um elemento que passa a conviver no mesmo ambiente, tornando-se uma estratégia de guerra à defesa do grupo (LIMA, 2019, p. 11).

Utilizada pela primeira vez nos Estados Unidos em 1976, por Carrol Brodsky, a palavra *harassment* designa os ataques individuais e repetidos utilizados para eliminar moralmente uma pessoa, demonstrando todo o efeito nocivo à saúde gerado pelo assédio (HIRIGOYEN, 2006, p. 83). *Whistleblowers* define um modo específico de assédio moral a qual se propõe a calar quem não segue as regras impostas pelo ambiente (LIMA, 2019, p. 12).

De todo modo, será adotado pela presente pesquisa a nomenclatura assédio moral, ignorando as diversas diferenças terminológicas supramencionadas. Neste sentido, toda violência física ou psicológica causa um dano, seja ele material ou extrapatrimonial. Assim, sempre que existir uma agressão psicológica haverá um dano psíquico, independente da possibilidade de se desculpar, vez que o agressor consuma o ato no momento da ofensa. Nos moldes de um machucado interno que deixa marcas, arde e sangra, o assédio moral fere também a ética e a moral do trabalhador, com o único objetivo de humilhar e violar os direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana no meio ambiente laboral, o qual deve ser salubre e jamais maldoso (LIMA, 2019, p. 13).

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

Deste modo é cediço estabelecer que um único ato não pode ser considerado assédio moral, é necessário a reiteração de atitudes que se encaixem no conceito, todavia, um único episódio humilhante pode ser responsável por um pedido de dano moral.

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

violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada (PAMPLONA FILHO, 2015, p. 4).

A conceituação definitiva de assédio moral no trabalho possui diversas nuances, devendo portanto ser analisada de maneira ampla a fim de abarcar todas as possíveis opções. Neste sentido, Marcelo Rodrigues Prata discorre acerca do assédio moral no trabalho considerando-o como:

[...] qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista (PRATA, 2014, p. 23).

Neste diapasão Sonia Mascaro Nascimento conceitua igualmente o assédio moral, *bullying* no trabalho, *mobbing*, manipulação perversa e o terrorismo<sup>5</sup> psicológico como:

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

Nota-se que a expressão terrorismo psicológico empregada como sinônimo de assédio moral se torna formidável haja vista tamanho sofrimento causado pelo agressor quando da prática de tais atos.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

É importante diferenciar um episódio de estresse profissional de um causado pelo assédio moral. No caso do estresse profissional a destruição ocorre a partir do excesso do mesmo, ou seja, o excesso de trabalho exaure o trabalhador, levando-o ao colapso nervoso. Já o episódio de estresse causado por assédio moral é destruidor por si só, pois basta um ataque para que o empregado seja abatido em seu íntimo. Tal situação ocorre, pois o assédio moral afronta questões sensíveis ao indivíduo, diferentemente da simples exaustão por repetição

---

<sup>5</sup> Modo de coagir, combater ou ameaçar pelo uso sistemático do terror. (FERREIRA, 2015, p. 115).

(HIRIGOYEN, 2006, p. 20). O estresse possui três etapas: a) reação de alarme (ainda não existe a ameaça); b) etapa de resistência (o organismo busca adaptar-se ao agressor); e, c) etapa de esgotamento (a pessoa sucumbe à pressão e sofre com todos os efeitos negativos do estresse) (THOME, 2009, p. 94).

O assédio moral, porém, em uma perspectiva superficial, possui duas fases, a primeira é a do isolamento moderado, onde o indivíduo não percebe a malícia que envolve o ambiente de trabalho hostil, não consegue identificar as características do assédio moral sofrido. A segunda inicia-se a partir do momento em que a vítima percebe a violência sofrida, nota a má intenção do agressor, a comunicação desacertada, as humilhações e as demais ações típicas do assédio moral no trabalho (LIMA, 2019, p. 17).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) defende a diferenciação de conflitos saudáveis dos casos de assédio moral, para que não haja injustiças com os empregadores. De acordo com a OMS é necessário estabelecer tais diferenças entre embates ocasionais, estratégias de trabalho francas, comunicação verdadeira, e as situações características de assédio moral, como organização vertical de poder, estratégias equivocadas, comunicação indireta e ações de boicote. Para a OMS é de suma importância que os trabalhadores consigam identificar os principais sintomas que incluem crises de choro, depressão, insônia, desejo de vingança, diminuição da libido, sensação de inutilidade, distúrbios digestivos, cefaleia, descontrole da pressão arterial, tonturas, início de alcoolismo e principalmente ideias de suicídio (OMS, 2004, p. 15).

Neste sentido, o estresse profissional por si só não pode ser configurado ou confundido com assédio moral, pois reflete um estado de tensão que decorre de diversos fatores, ou seja, são pressões e exageros de tarefas múltiplas e repetidas, que na pior das hipóteses pode levar à depressão por esgotamento (PAMPLONA FILHO; WYZYKOWSKI; BARROS, 2016, p. 141-142).

O assédio moral não se inicia por motivos confessáveis, ao contrário, possui explicações no íntimo do agressor. O procedimento de assédio começa principalmente em decorrência do desrespeito às diferenças, por discriminação, inveja, ciúme, medo, rivalidade, e outros sentimentos os quais não são admitidos facilmente quando da apuração do assédio (HIRIGOYEN, 2006, p. 37-50). Além dos supramencionados sentimentos relativos ao agressor, outros elementos que constituem o processo de assédio moral são elencados pelos autores da obra “Assédio moral no trabalho”:

- a) Temporalidade: há sempre um evento que desencadeia e ancora o processo.

- b) Intencionalidade: o assédio visa forçar o outro a desistir do emprego, mudar de setor, de empresa, sujeitar-se, calar-se, ser dominado.
- c) Direcionalidade: constituída pelo lado subjetivo que pertence tanto ao âmbito individual como coletivo – permeado por dúvidas como: “por que eu, por que faz, o que fiz. Ele não presta, traz prejuízos à organização, incomoda, desestabiliza o grupo; é um mau exemplo para o coletivo, dificulta lançarmos a meta.”.
- d) Repetitividade e habitualidade: ocorrem várias vezes durante a jornada variadas táticas com o mesmo fim, ou seja, forçar a vítima a desistir do emprego ou pedir transferência de setor ou sujeitar-se sem reclamar.
- e) Limites geográficos ou territorialidade: ocorre no lugar das práticas cotidianas, da reprodução cultural, do domínio das tarefas, dos laços de amizades e identificação; pode ocorrer em determinado setor como administração ou produção, o que possibilita identificar agressores e vítimas.
- f) Degradação deliberada das condições de trabalho: os atos repetitivos perturbam o trabalho do coletivo, expondo todos ao risco; interferem na produtividade, causando problemas à saúde dos que estão expostos; a repetição dos atos degradam as relações laborais e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional de todo o coletivo. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2012, p. 56).

As ações humilhantes executadas de modo reiterado são manifestadas através do isolamento, da desqualificação profissional e da destruição psicológica da vítima, seja por motivos pessoais ou empresariais, partindo da inveja até a maldade relacionada ao aumento de produção (GUEDES, 2008, p. 33). Assim, uma lista acerca das atitudes que configuram o assédio moral e os respectivos danos causados às vítimas foi elaborada por Marie-France Hirigoyen, *in verbis*:

- 1) Deterioração proposital das condições de trabalho: a) Retirar da vítima a autonomia; b) Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; c) Contestar sistematicamente todas as suas decisões; d) Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; e) Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; f) Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; g) Dar-lhe permanentemente novas tarefas; h) Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores à sua competência; i) Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); e, j) Agir de modo que a impedir que obtenha promoção;
- 2) Isolamento e recusa de comunicação: a) A vítima é interrompida constantemente; b) Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; c) A comunicação com ela é unicamente por escrito; d) Recusam todo contato com ela, mesmo o visual; e) É posta separada dos outros; f) Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; g) Proíbem os colegas de lhe falar; h) Já não a deixam falar com ninguém; e, i) A direção recusa qualquer pedido de entrevista;
- 3) Atentado contra a dignidade: a) Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; b) Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); c) É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; d) Espalham rumores a seu respeito; e) Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); f) Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada ou caricaturada; g) Criticam sua vida privada; h) Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; i) Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; j) Atribuem-lhe tarefas humilhantes; e, k) É injuriada com termos obscenos ou degradantes;
- 4) Violência verbal, física ou sexual: a) Ameaças de violência física; b) Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham lhe a porta na cara; c) Falam com ela aos gritos; d) Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;

e) Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; f) Fazem estragos em seu automóvel; g) É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); e, h) Não levam em conta seus problemas de saúde. (HIRIGOYEN, 2006, p. 108-109).

A partir da coisificação do trabalhador onde sua identidade não é considerada grande tensão psicológica, angústia, culpa, medo de ficar sozinha no local de trabalho, e autovigilância exacerbada se instauram, as ameaças veladas ou explícitas tornam o trabalho incerto (BARRETO, 2000, p. 140-146).

A psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen afirma que nos setores de produção de uma empresa há violência direta com maior frequência, enquanto os casos de assédio não são expressivos. Nos setores administrativos, por sua vez, os casos de assédio são constantes, executados de forma dissimulada, como através da imposição de metas absurdas de serem cumpridas, na retirada de todo o serviço do empregado, tornando-o ocioso, ou ainda, sendo o caso mais comum aquele em que o agressor procura sempre evidenciar os erros da vítima, atacando-a de forma pessoal a fim de desestabilizar por completo o empregado (HIRIGOYEN, 2006, p. 54-57).

As atitudes de assédio moral no trabalho objetivam, difamar, a imagem da vítima ou ainda livrar-se da mesma em razão desta não estar em sintonia com o sistema do local de trabalho. Assim, o assédio moral é um meio de impor a lógica vivenciada pelo grupo, segundo a qual não se pode ir contra, sendo irrelevante os conceitos de eficiência, prudência, perícia, dentre outros (HIRIGOYEN, 2006, p. 39). Neste sentido, o assédio pode ocorrer de um colega para um par, de um superior para um subordinado, ou ainda, em raros casos, de um subordinado para um superior. As motivações possuem diferenciações, todavia, o objetivo, em suma, é o mesmo.

a) um colega é agredido por outro colega – os grupos tendem a nivelar os indivíduos e não suportar as diferenças; pode reagir agressivamente um indivíduo ou um grupo que tem que lidar com situações profissionais em que mulheres vêm integrar grupos majoritariamente masculinos ou o contrário; também a chegada de homossexuais, de indivíduos de outras culturas ou pertencentes a outras etnias ou colegas que têm diferentes experiências, níveis bastante diferentes de escolaridade, grande diferença nas faixas etárias, deficientes físicos ou pessoas com outras preferências políticas e religiosas. Essas distinções podem servir de pretexto para desencadear agressões que aos poucos podem se tornar assédio moral;

b) um superior é agredido pelo(s) subordinado(s): trata-se de um caso muito mais raro, porém, pode ocorrer em situações de profissionais expatriados, que chegando na nova unidade para assumir posição superior está completamente dependente de informações e aceitação local. Ora, uma vez que o grupo que o acolhe não aceita essa designação, ele pode reagir de forma a sabotar o trabalho do recém-chegado e dificultar a sua adaptação na organização, escondendo-lhe informações importantes para o seu desempenho. Pode ainda ocorrer quando um grupo tem a expectativa que dada promoção será feita para algum de seus integrantes, e a vaga é ocupada por alguém de fora, provocando desejo de revanche ou hostilidade. Pode ser encontrada

também nas situações de fusões ou aquisições mal conduzidas e em que um profissional de uma das empresas chefia todo um grupo remanescente da outra. Pode também ocorrer quando um subordinado tem acesso privilegiado ao chefe de seu chefe ou aos pares de seu chefe e utiliza esse acesso para maledicência, fofocas, intrigas, injúrias e insinuações que levam o ouvinte a duvidar da seriedade da vítima;

c) um subordinado é agredido pelo chefe: trata-se do caso mais comum de expressão de abuso de poder e tirania de chefes que dão vazão às suas frustrações ou às suas fantasias de onipotência para acuar, destratar, humilhar, esbravejar e reduzir o subordinado a nada. Frequentemente, as estruturas muito hierarquizadas e os chefes que se sentem deuses impunes estão na raiz dessas ocorrências, que podem ser expressas em violência verbal e física, alteração negativa das condições de trabalho e chantagem permanente sobre demissão. Não raro, esse tipo de assédio pode levar ao assédio sexual, ou ser consequência dele; quer dizer, tanto o assédio moral pode dar origem ao sexual quanto a resistência a uma tentativa de assédio sexual pode gerar o assédio moral (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2012, p. 162).

Em suma, o assédio moral tem por escopo aniquilar a vítima do meio ambiente laboral, através do psicoterror, por meio dos mais diversos mecanismos de sabotagem, segregação e afastamento social.

#### **4. SUJEITOS: a vítima, o agressor e o espectador**

Através de levantamento realizado pelo site Vagas.com em maio de 2015, com 4.975 trabalhadores de todo o Brasil, com publicação pela BBC Brasil, constatou-se que dos entrevistados, 52% admitiram ter sido vítima de assédio moral ou sexual no trabalho, e entre os 48% restante, 34% já presenciaram ao menos um episódio de tal violência. Ressalta-se que 87,5% dos entrevistados não denunciaram as agressões, sendo 39% por medo de perder o emprego e 31,6% para evitar represálias (BARIFOUSE, 2015, p. 2).

Considerando a proporção existente quanto aos trabalhadores que sofreram, sofrem ou presenciaram situações de assédio, as principais características das vítimas, dos agressores e dos espectadores se demonstram importantes. Não é possível, porém, apresentar um estudo específico e definitivo a fim de determinar todas as características, todavia, é possível, através de análise a casos concretos, afirmar que algumas características são recorrentes.

Além dos motivos pertencentes ao aspecto da discriminação por sexo, raça, idade, dentre outros, algumas outras características são apontadas, via de regra, as vítimas de assédio moral possuem certa ingenuidade, honestidade, franqueza e eficiência no trabalho (LIMA, 2019, p. 31). A vítima do assédio geralmente possui compatibilidade com o serviço exigido, é capacitado e flexível, motivos os quais criam o sentimento de insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, podendo o assédio ser direcionado contra uma pessoa ou grupos de pessoas (SENADO FEDERAL, 2011, p. 9).

As vítimas são em suma empregados dedicados, perfeccionistas e que não sucumbem facilmente aos caprichos do agressor autoritário, são aqueles que possuem bom senso, boa-fé, com vastas qualidades morais e profissionais.

O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis (HIRIGOYEN, 2006, p. 98).

Todas as qualidades inerentes às vítimas fazem com que se destaquem e sejam admiradas, e, portanto, se tornem objeto do perverso o qual possui o objetivo de minar qualquer qualidade, confiança e credibilidade moral do indivíduo (HIRIGOYEN, 2006, p. 68). Frisa-se que tais características podem coexistir ou não, ou seja, não é regra que todas estejam presentes no mesmo indivíduo, e, ainda, não excluem os motivos determinados por discriminação. Além das questões físicas ou culturais, o cargo ou função exercida pelo ofendido pode influenciar na necessidade sentida pelo agressor de violentar a vítima.

O agressor por sua vez possui como característica íntima principal a perversidade, predicado este que utiliza como regra de vida, como justificativa para agir de forma estratégica para usar e depois descartar o outro (GUEDES, 2008, p. 62). O perverso necessita da violência a qual pratica para se sentir completo e seguro:

O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa perversa. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros. Em regra, utiliza-se de um “tom doutoral”, dá a “impressão de saber”, usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido, demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes (BARROS, 2008, p. 78).

Trata-se de pessoa autoritária, manipuladora e abusiva, a qual exerce de forma excessivamente insalubre o poder decorrente de seu cargo, emprego ou função.

A parte assediadora, como sujeito ativo de assédio moral, é aquela que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoios ou que, então, ocupa uma posição de superioridade em relação ao assediado. Nesta dinâmica, o agressor ou os agressores fazem-se valer, normalmente de algum argumento ou estatuto de poder, como a força física, a antiguidade, a força do grupo, a popularidade no grupo ou o nível hierárquico, para levar a cabo estes comportamentos assediadores, ou seja, submeterem o sujeito passivo a tratos humilhantes, oprobriosos, degradantes e que criam um ambiente de trabalho hostil ou intimidativo. O assediador projeta, muitas

vezes, uma imagem bastante positiva para o exterior, o que torna ainda mais complicado demonstrar este fenômeno (PACHECO, 2007, p. 66).

O assediador possui satisfação ao ver outro indivíduo rebaixado, portanto, é desmotivador, arrogante e sedento por poder. Em regra, não assume as responsabilidades por atos negativos e também não reconhece suas falhas, e sequer cogita aceitar e valorizar o trabalho alheio (SENADO FEDERAL, 2011, p. 9).

Quanto aos espectadores do episódio de assédio moral, são aqueles indivíduos que indiretamente se envolvem no problema, são principalmente dois os tipos de espectadores, os conformistas passivos e os ativos.

[...] são todas aquelas pessoas, colegas, superiores, encarregados da gestão pessoal, que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam ainda que por reflexo. Dentre os espectadores distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor. (GUEDES, 2008, p. 65).

Neste sentido, os espectadores conformistas passivos são responsáveis por acelerar o extermínio da vítima, pois mesmo presenciando ou sabendo da situação vulnerável em que a vítima se encontra nada fazem para ajudá-la de alguma forma. Desse modo, evidenciam-se como sujeitos relacionados à prática de assédio moral, além da vítima (ou vítimas) e seu agressor, terceiros inseridos no meio ambiente de trabalho afetado.

## **5. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DA PERSONALIDADE E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Os danos causados pelo assédio moral perpassam as mais diversas esferas e atingem indivíduos que não se limitam a própria vítima, ou seja, diante de uma situação de assédio moral no trabalho a sociedade, a economia e a saúde são atingidas, e não somente a da vítima.

Por óbvio as consequências em relação à saúde são mais graves, principalmente em se tratando da saúde do agredido. Para a psiquiatria, poucas as agressões são responsáveis por causar distúrbios psicológicos que em curto prazo são gravosos e que possuem consequências que de fato desestruturam o indivíduo em longo prazo, e o assédio moral é uma delas (HIRIGOYEN, 2005, p. 16). Os danos causados pelo assédio moral no ambiente laboral pode deturpar o modo como a própria vítima se enxerga, alterando inclusive sua personalidade.

Assim, a debilitação da saúde nesse caso gera crise de identidade, a qual é derivada da dinâmica do reconhecimento do trabalho, onde a inexistência de alteridade e reconhecimento pelo trabalho prestado rompe com a dinâmica da identidade (SOBOLL, 2008, p. 149).

É neste mundo fragmentado que as emoções são constantemente reordenadas e desordenadas, transformando em “caos” a existência e revelando que na gênese do adoecer estão a pressão e a opressão para produzir, os conflitos vivenciados, os rebaixamentos constantes e repetidos, os constrangimentos e as discriminações, o abuso de poder, as mentiras e as cooptações que se associam às jornadas prolongadas e à precarização do trabalho (BARRETO, 2000, p. 194).

O estresse e a ansiedade são sentidos no início do assédio, podendo desencadear problemas em relação ao sono, distúrbios digestivos, cansaço e irritação. À frente, com o assédio sendo prolongado, inicia-se o período depressivo, onde a vítima apresenta principalmente sinais de apatia, tristeza, culpa, obsessão e desinteresse. Ressalta-se que nessa fase o risco de suicídio se torna maior, o que deve gerar um alerta (HIRIGOYEN, 2005, p. 159-160).

A psiquiatra Marie-France Hirigoyen adverte sobre as consequências psicossomáticas causadas pelo assédio moral no trabalho e a sua relação com o suicídio, *in verbis*:

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

Em se tratando do aspecto social e econômico das sequelas instauradas pelo assédio moral no trabalho, é preciso destacar que o trabalho, desde os primórdios, é responsável pela subsistência do ser humano, e mais do que isto, é a identidade da família e a dignidade do cidadão, é um fator de identificação social, além de fonte de renda (LIMA, 2019, p. 50).

A principal consequência social e econômica referente ao assédio moral laboral é o desemprego e a dificuldade de recolocação profissional, o que por sua vez acarreta na perda da identidade, do poder aquisitivo, além de gerar maiores despesas como os gastos com advogados, médicos e tratamento psicoterápico.

Neste sentido, em relação às consequências emocionais à vida familiar e social da vítima, tem-se a crise existencial, de relacionamento e econômica; para o empregador gastos exacerbados diante das faltas, de doenças e da baixa produtividade dos funcionários, despesas

com indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas; e, para o Estado, a responsabilidade de atender as vítimas pelo Sistema Único de Saúde, além das situações em que se faz necessário o auxílio doença por parte do INSS, a aposentadoria por doença no trabalho, etc. (MINARDI, 2008, p. 131-132).

## **6. O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO**

O tratamento dado pelo ordenamento jurídico brasileiro ao assédio moral no trabalho ainda é incipiente. Trata-se de assunto principiante nos tribunais do Brasil em comparação com outras matérias de direito, inclusive por ser considerado de difícil penalização, vez que é subjetivo e de comprovação complicada, pois o dano nem sempre é aparente e o nexo causal por vezes não pode ser observado (AMARAL, 2017, p. 34).

Em âmbito federal, o Brasil não possui legislação própria para tratar do assédio moral laboral nas relações privadas, a tutela jurisdicional é realizada através da hermenêutica de outros dispositivos legais. Porém, existem leis estaduais e municipais que trazem a questão à baila, como por exemplo, a Lei nº 3.921/02, em vigor no estado do Rio de Janeiro, a qual possui o objetivo de findar com a prática de tal violência. Ressalta-se que a referida lei é aplicada no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da Administração.

De acordo com o artigo 2º da Lei supramencionada é considerado assédio moral no trabalho:

[...] a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Neste sentido, a cidade de Iracemápolis, estado de São Paulo, possui lei municipal que trata da ocorrência de assédio moral laboral, é a Lei nº 1.163/00. Da mesma forma que a lei vigente no estado do Rio de Janeiro, esta também se refere ao assédio ocorrido nas relações de trabalho no âmbito público, ou seja, em relação à Administração, também excluindo os trabalhadores celetistas, os quais são tutelados pelo Direito do Trabalho.

Além das leis acima citadas, outras cidades e estados brasileiros possuem normas que visam coibir a prática do assédio moral no trabalho, todavia, nenhuma possui força de lei federal, e não pode ser aplicada por analogia, haja vista que se trata de matéria exclusiva da União, o qual é disposto no artigo 22, I, da CF/88. Deste modo as leis municipais e estaduais continuarão a serem aplicadas com cunho especificamente administrativo.

A inexistência de lei específica em âmbito federal não impede que a prática do assédio moral no trabalho seja coibida, portanto, utiliza-se de outras fontes do direito para buscar resolver os conflitos, como por exemplo, a CF/88, o Código Civil e a CLT.

A CF/88 possui dispositivos que devem ser aplicados nos casos de psicoterror no trabalho, dentre os quais devem ser destacados os arts. 1º, inciso III; 3º; 5º, incisos V e X; 7º; e, o 205. A fim de defender a dignidade do trabalhador, o art. 1º, III, da CF/88, estabelece o princípio da dignidade da pessoa humana. O art. 3º assegura uma sociedade livre, justa e solidária. No art. 5º, *caput*, o princípio da igualdade toma forma, sendo assegurados ainda o direito à liberdade, à vida, e a segurança, etc., nos incisos V e X, é garantido o direito à resposta, que deve ser realizada na mesma proporção do agravo, a inviolabilidade da intimidade e da honra, sendo possível diante da violência ou ameaça a qualquer dos direitos garantidos a indenização por dano moral ou material (BRASIL, 1988).

O art. 7º da CF/88 dispõe especificamente dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais se encontra no inciso IV, do referido artigo, a garantia à saúde. Por fim, tem-se o art. 205, o qual dispõe que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Neste sentido trata-se de garantia que possui vínculo com toda a estruturação social, haja vista que através da educação os valores humanos são desenvolvidos, como a ética, o caráter, sendo ambos fundamentais para a conscientização (BRASIL, 1988).

Neste diapasão, Sérgio Pinto Martins relaciona os direitos dos trabalhadores garantidos na Carta Cidadã à prática de assédio moral laboral:

[...] com a prática do assédio moral há violação dos seguintes direitos fundamentais: direito fundamental ao trabalho, ao meio ambiente de trabalho equilibrado, ao desenvolvimento e à saúde, promovendo a desordem econômica; impede o desenvolvimento pessoal do trabalhador; prejudica a saúde; e acaba por impor significado do conceito de trabalho de maneira superficial aos trabalhadores (MARTINS, 2015, p. 54).

O Código Civil também possui dispositivos que são aplicados subsidiariamente nos casos de assédio moral no trabalho, é o caso dos artigos 11 a 21 (trata-se do direito da personalidade, protege a integridade psicológica e física do trabalhador), 186 (responsabiliza quem causa dano ou viola direito de outrem, ainda que moralmente) e 927 (trata da obrigação de reparar o dano causado quando a atividade do autor do dano implicar risco para os direitos da vítima) (BRASIL, 2002).

Tramita atualmente no Senado Federal o Projeto de Lei nº 1.521 de 2019, oriundo do Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4.742 de 2001, cujo objetivo é inserir no Código Penal brasileiro o artigo 146-A, a fim de tipificar o assédio moral e puni-lo na esfera criminal. Com a aprovação e entrada em vigor do texto proposto, o então inédito artigo 146-A, além de conceituar, ainda que simplificado, o assédio moral, possuiria pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena devida à violência praticada.

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretroatável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. (SENADO FEDERAL, 2019).

A tipificação se torna imperiosa, pois, o aparato legal atual não satisfaz as necessidades do combate à prática do assédio moral laboral. Embora imprescindíveis, os mecanismos utilizados hodiernamente são paliativos, no sentido de que não amedrontam os agressores.

Um dos dispositivos de maior importância no ordenamento jurídico brasileiro, no que se refere à tutela dos direitos do empregado e empregador, é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual passou por importante reforma em 2017, através da Lei nº 13.467. Há neste diploma legal o instituto da falta grave (art. 493), que dispõe sobre as consequências quando há violação dos deveres e obrigações do empregado ensejando a justa causa (art. 482), podendo este dispositivo ser aplicado, por exemplo, quando há o assédio moral horizontal, ou seja, em que um empregado assedia outro colega hierarquicamente idêntico.

No mesmo sentido há o instituto da rescisão indireta a qual ocorre quando o empregador pratica alguma conduta que se encaixe nas hipóteses do art. 483, da CLT, como é o caso do assédio moral cometido pelo patrono, e diante da violência, o empregado procura garantir a aplicação de seus direitos trabalhistas, sem prejuízo das devidas indenizações por danos morais oriundos da violação dos princípios fundamentais (LIMA, 2019, p. 59).

### 6.1. Dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho

Conforme disposto anteriormente, cabe indenização por dano extrapatrimonial nas situações em que se comprove o assédio moral. Diferente do que ocorre com o dano material, o dano moral possui dificuldade em ser conceituado, pois abrange grande número de noções e ideias. Neste sentido, a expressão dano extrapatrimonial consegue ser mais assertiva, pois abarca todos os danos que não possuem expressão econômica em essência, mas que podem ser reparadas através de pecúnia (OLIVEIRA, 2017, p. 335).

Neste diapasão dispõe Judith Martins-Costa (2001) ao exemplificar as subespécies do dano extrapatrimonial, *in verbis*:

A expressão danos extrapatrimoniais inclui, como subespécie, os danos à pessoa, ou à personalidade, constituídos pelos danos morais em sentido próprio (isto é, os que atingem a honra e a reputação), os danos à imagem, projeção social da personalidade, os danos à saúde, ou danos à integridade psicofísica, inclusive os danos ao projeto de vida, e ao livre desenvolvimento da personalidade, os danos à vida de relação, inclusive o prejuízo de afeição e danos estéticos. Inclui, ainda, outros danos que não atingem o patrimônio nem a personalidade, como certos tipos de danos ambientais (MARTINS-COSTA, 2001, p. 194).

Foi introduzido na CLT, através da reforma trabalhista de 2017, o Título II-A, o qual dispõe necessariamente sobre o dano extrapatrimonial. Ao longo de seus sete artigos, o referido Título abarca questões gerais e específicas sobre o tema. O artigo 223-A limita a aplicação dos dispositivos legais à reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho. Não mais será aplicado o disposto no artigo 8º da CLT, o qual aceita a utilização subsidiária de outras fontes normativas, como o Código Civil, nos casos específicos que necessitem da aplicação do dano extrapatrimonial (OLIVEIRA, 2017, p. 339).

Com o intuito de entabular uma indenização mitigada e parcial dos danos extrapatrimoniais trabalhistas o legislador incorporou os artigos 223-A ao 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, a ideia não se sustenta, pois, os dispositivos retro são limitados. O afastamento completo do Código Civil e das demais leis esparsas, já adotadas pela Justiça do Trabalho, e a aplicação unicamente do título sobre o dano extrapatrimonial da CLT não aponta eficazmente mecanismos que solucionem as celeumas vivenciadas pelos indivíduos, *in verbis*:

Incorre em flagrantes inconsistências hermenêuticas, a exemplo do art. 223-A ao pretender proibir o julgador trabalhista de aplicar o direito como sistema. Nunca! Os

juízes apreciarão os pedidos conforme formulados, decidindo o direito posto nas petições. Logo, as regras do Código Civil (arts. 944 a 954), segundo a interpretação que lhes fazem os tribunais competentes, serão amplamente empregadas (LIMA; LIMA, 2017, p. 52).

O artigo 223-B da CLT conceitua o dano de natureza extrapatrimonial como “a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. A vasta possibilidade de ocorrência do dano moral e as nuances que o envolvem tornam difícil conceituar de maneira completa, de modo que todas as hipóteses sejam abarcadas. Trata-se de um conceito mutável, adaptável, e que requer o estudo individualizado do caso concreto e do desenvolvimento social, inconsistente com a determinação superficial dada pelo dispositivo trabalhista (OLIVEIRA, 2017, p. 341).

Outra celeuma encontrada no artigo 223-B é a pretensão em afastar a existência do dano com efeito reflexo à terceiro, pois, ao dispor que a pessoa que sofreu o dano extrapatrimonial é a titular exclusiva do direito à reparação o dispositivo visa ceifar a possibilidade de que outro indivíduo acione as medidas cabíveis para reparação. Tal ideia não merece prosperar, haja vista que é notória a violação do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, conforme dispõe artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal de 1988, de modo que as vítimas indiretas passariam a ser ainda mais prejudicadas.

Neste sentido é a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DANO MORAL E MATERIAL. AÇÃO PROPOSTA POR SUCESSORES. O regional asseverou que a de cujus era empregada da empresa, a qual sofreu acidente de trabalho e acabou falecendo. Foi movida ação proposta pelos seus sucessores. Esta hipótese se amolda na nova redação da Súmula 392 do TST abaixo transcrita: “Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido”. (BRASIL, 2017),

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RAZÃO DA MATÉRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. AÇÃO AJUIZADA PELA GENITORA DO DE CUJUS. Esta Corte já se manifestou em diversas oportunidades quanto à manutenção da competência da Justiça Especializada do Trabalho para o processamento e julgamento de ações propostas pelos herdeiros de empregado falecido, em que se postula direito subjetivo próprio alusivo ao pagamento de indenização decorrente da perda do ente familiar. 2. ILEGITIMIDADE ATIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO QUE OCASIONOU A MORTE DO EMPREGADO. Segundo o entendimento deste Tribunal Superior, os herdeiros ou sucessores do empregado falecido são partes legítimas para figurar no polo ativo de ação de indenização por danos morais e materiais resultantes de sofrimento a eles causado em decorrência do óbito em acidente de trabalho. (BRASIL, 2019).

O rol dos bens cuja ofensa acarreta o direito à reparação dos danos extrapatrimoniais está disposto nos artigos 223-C e 223-D da CLT, conforme se transcreve:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica (BRASIL, 2017).

A lista de bens tutelados, embora seja considerada pelo legislador como exaustiva, é limitada. Não se inclui no rol supramencionado direitos que precisam ser protegidos pela legislação laboral, como a integridade psíquica e funcional, o nome do trabalhador, o direito de não ser discriminado, dentre outros bens jurídicos pertencentes ao conceito amplo de dano extrapatrimonial.

O artigo 223-E da CLT dispõe acerca da responsabilização da reparação, a qual será realizada na proporção da ação ou omissão cometida. A cumulatividade de pedidos decorrentes do mesmo ato danoso é tratada no artigo 223-F da Consolidação, podendo ser solicitado conjuntamente ao dano extrapatrimonial e ao dano material, respeitadas as disposições dos parágrafos 1º e 2º, do artigo supra (OLIVEIRA, 2017, p. 346).

Inicialmente o artigo 223-G da Compilação trabalhista apresenta doze itens a serem considerados pelo juízo quando da apreciação do pedido de dano extrapatrimonial, quais sejam:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 2017).

O ápice da problemática do Título II-A está no § 1º, do artigo 223-G, da Consolidação das Leis do Trabalho, pois, cria o tabelamento do dano moral na esfera trabalhista, determina valores a serem seguidos quando da fixação do dano extrapatrimonial, categorizando as ofensas em: ofensas de natureza leve, média, grave e gravíssima:

Art. 223-G

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:  
I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;  
II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;  
III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;  
IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 2017).

O dispositivo acima citado fere preceitos legais principalmente ao tabelar as ofensas e ao proibir a acumulação de indenizações. Neste diapasão em sede de múltiplas violações, sendo uma de natureza grave e outra de natureza média, a vítima apenas obterá fixação de uma das indenizações. A insustentabilidade da concepção trazida pelo referido artigo viola diversos diplomas legais, tais como o artigo 5º, XXXV, da Carta Magna, cujo teor dispõe que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988).

Contrária ao dano extrapatrimonial tabelado e não acumulativo é a Súmula 91 do TST: “nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador” (TST, 2003). E, ainda nos termos da Súmula nº 387 de 2009, do Superior Tribunal de Justiça, a qual dispõe que “é lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral”, o ordenamento jurídico brasileiro se mantém majoritariamente contra a proibição de acumulação das indenizações (OLIVEIRA, 2017, p. 359).

Por fim, tem-se o teto multiplicador para a fixação da indenização, disposto também no parágrafo 1º, do artigo 223-G da CLT. A depender da gravidade da lesão é que a indenização será fixada em determinada quantidade de salário contratual do empregado, portanto, em função da variável que é o salário, o prejuízo extrapatrimonial de mesma intensidade e grau de gravidade será indenizado diferentemente para cada indivíduo. Refere-se a desrespeito grave à Constituição Cidadã, em seus artigos 3º, IV e 5º, *caput*.

Embora sejam possíveis indenizações diferentes, o parâmetro a ser utilizado deve ser outro do que atualmente é proposto pela CLT em seu Título II-A. Dever-se-ia, por analogia, continuar também a aplicar a legislação civil e constitucional, e não somente os dispositivos da CLT, de modo que a extensão do dano é o balizador da reparação extrapatrimonial.

Portanto o arbitramento da indenização deve respeitar o critério equitativo e ser compensatório, pedagógico e preventivo, características intrínsecas à indenização por danos morais, cujo escopo é punir o infrator e ressarcir a vítima, respeitando sua finalidade dúplice: a indenização justa do ofendido e o viés pedagógico face ao ofensor.

Deste modo, se perfaz inviável a aplicação do tabelamento de indenizações por danos extrapatrimoniais, bem como a prática marginalizadora de considerar o último salário percebido

pela vítima, pois o ressarcimento não cumpre com seu papel jurídico-social de recompensar a vítima e de punir e educar o agressor.

## 7. CONCLUSÃO

Diante o exposto percebe-se que desde a década de 60 houve crescimento na preocupação com a saúde do trabalhador, de modo que as intervenções legislativas e salutaras foram alavancadas. Em se tratando especificamente do assédio moral os estudos são ainda mais recentes, pois, embora sua prática seja tão antiga quanto o próprio labor, os direitos humanos e as noções de cidadania não permitiam tal avanço.

Embora, a depender do país ou região que ocorra, possua diversos nomes, o conceito de assédio moral é basicamente universal: é a reiteração de comportamentos individuais ou coletivos que degradam a dignidade psíquica do empregado, a fim de desestabilizá-lo e por consequência afastá-lo do ambiente laboral. É comum haver confusão entre o assédio moral e o estresse, e para que não ocorram injustiças para com os empregadores é necessário que seja possível à identificação das diferenças, as quais em se tratando dos casos de assédio estão relacionadas principalmente na intenção de destruir psicologicamente, ou não, a vítima.

A quantidade de pessoas que viveram, vivem ou que presenciaram algum episódio de assédio moral destaca a necessidade de entender os sujeitos da relação. O assédio moral no trabalho envolve, em regra, três indivíduos, a vítima, o agressor e o espectador. Neste sentido a vítima ocupa o lugar que lhe cabe na relação, que é a de alvo em decorrência das mais diversas características que podem ser motivo para o assédio, enquanto o agressor é autoritário, arrogante, manipulador e abusivo. O espectador por sua vez, é aquele que indiretamente entra na relação estabelecida pelo assédio moral, passa a observar e na maior parte do tempo, não age.

Os danos infligidos ao trabalhador transcendem as mais diversas esferas, pois não somente a vítima sofre, mas também toda a sociedade. No que se refere à saúde da vítima, aspecto mais prejudicado, as consequências são diversificadas, para a área da medicina psiquiátrica o assédio moral faz parte das poucas agressões capazes de causar distúrbios psicológicos severos, como crise de identidade, depressão profunda, além de outras doenças e sintomas sentidos pelo corpo (sintoma físico: emagrecimento intenso ou aumento de peso, distúrbios digestivos e endocrinológicos, etc.) e pela mente (esgotamento mental).

A relação do assédio moral no trabalho com o ordenamento jurídico brasileiro é considerada recente, haja vista a inexistência de lei com abrangência nacional sobre a temática.

A legislação estadual e municipal é mais desenvolvida, pois apresenta modelos em vigor de leis que visam extinguir a prática do assédio moral laboral. Portanto, outras fontes do direito, que não a legislação trabalhista, é responsável por dirimir os problemas existentes, principalmente nos lugares em que não há lei estadual ou municipal específica.

Numa tentativa de responder ao lapso temporal em que a legislação sobre o assédio moral no trabalho vive, o Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4.742/2001, o qual fora encaminhado para o Senado Federal, perfazendo-se no Projeto de Lei do Senado Federal nº 1.521/2019, busca a inserção do artigo 146-A no Código Penal. O objetivo é inserir no referido Código o conceito e a respectiva pena a ser cumprida em desfavor do agressor.

Atualmente os diplomas legais existentes não cumprem sua função, pois, não combatem eficazmente o assédio moral no trabalho, são apenas curativos colocados para camuflar algo que precisa de empenho real, não amedrontando os agressores. Incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho, através da Lei nº 13.467/2017, os artigos 223-A a 223-G, tratam especificamente sobre o dano moral, passando a ser chamado de dano extrapatrimonial.

Acerca do dano extrapatrimonial, pela ótica da CLT, diversas são as críticas jurisprudenciais e doutrinárias, pois, as informações e determinações são incongruentes com a necessidade real. Ao autorizar apenas a aplicação do Título II-A, o legislador incorreu em vários equívocos. A conceituação frágil, que não abarca todas as nuances do que é passível de ressarcimento por dano extrapatrimonial. A ideia de que não cabem efeitos reflexos no dano extrapatrimonial, e, portanto, o terceiro não pode pleitear tal medida, vai de encontro à jurisprudência pacificada, a legislação civil, e a toda prática jurídica relacionada.

No mesmo sentido, demonstra ser um retrocesso o tabelamento do dano moral na esfera trabalhista, fixando valores, com base no último salário contratual do ofendido, a serem seguidos de acordo com a natureza da ofensa vivenciada. Não há que se falar em tabelamento e parâmetro salarial, pois, no tocante ao direito à indenização por dano extrapatrimonial, o íntimo do ofendido é violado, trata-se de ressarcimento subjetivo, devendo seguir lógica complexa que não cabe no que propõe o artigo 223-G da CLT.

Ademais, a prática do assédio moral no trabalho deve ser combatida, motivo pelo qual é necessária a existência objetiva de dispositivos que salvagam àqueles que vivenciam de alguma forma tal violência. O psicoterror empenhado pelo agressor transcende a razão, motivo pelo qual as medidas expostas no dispositivo trabalhista retro são inviáveis quando do cumprimento dos requisitos da indenização por dano extrapatrimonial: ressarcir, ainda que minimamente, a vítima e, punir e educar o ofensor.

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Uberlândia. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18599/6/AssedioMoralRelacoes.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2019.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023: Informação e Documentação – Referências - Elaboração**. Rio de Janeiro: ABNT, 2000.
- \_\_\_\_\_. **NBR 10520: Informação e documentação – Citações em Documentos – Apresentação**. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.
- \_\_\_\_\_. **NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação**. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.
- \_\_\_\_\_. **NBR 15287: informação e documentação – projeto de pesquisa**. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.
- BARIFOUSE, Rafael. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. In.: BBC Brasil, 2015. Disponível em: <[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_r\\_b](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_r_b)>. Acesso em: 20 fev. 2019.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social apresentada na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000.
- \_\_\_\_\_. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ; 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- BRASIL. **Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho**. In.: Câmara dos Deputados. 2019. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/573376-CAMARA-APROVA-PUNICAO-PARA-ASSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO.html>>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- \_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- \_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 20 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)>. Acesso em: 20 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 2400002520085150070.** Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Data de julgamento: 22 de março de 2017. Publicação: 24 de março de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. nº 110848020175150059.** Relator: Dora Maria da Cost. Data de julgamento: 23 de outubro de 2019. Publicação: 25 de outubro de 2019.

CALVO, Adriana. **O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho.** São Paulo: Revista LTR, v. 73, n. 1, p. 65-70, jan. 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa.** 8ª edição rev. atual. ampl. Rio de Janeiro, 2015.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** Ed: LTr. São Paulo, 2008.

\_\_\_\_\_. **Terror Psicológico no Trabalho.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil, 2005.

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

\_\_\_\_\_. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. **Assédio moral e os limites do poder do empregador: as consequências na personalidade do assediado e a necessária ética preventiva na atividade empresarial laboral.** Curitiba: Juruá, 2019.

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

MARTINS-COSTA Judith. **Os danos à pessoa no direito brasileiro e a natureza da sua reparação.** Revista da Faculdade de Direito da UFRGS. v. 19. Porto Alegre, mar. 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica da saúde mental dos empregados na empresa contemporânea**. Dissertação apresentada como conclusão de Mestrado em Direito pelo Centro Universitário de Curitiba. 2008. Disponível em: <<http://tede.unicuritiba.edu.br/dissertacoes/FabioFreitasMinardi.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. – 32. ed. rev. e atual. até a EC nº 91, de 18 de fevereiro de 2016 – São Paulo: Atlas, 2016.

MOTHÉ, Cláudia Brum. **Código de Ética nas empresas pode evitar o assédio moral**. In.: Consultor Jurídico. Disponível em: <[https://www.conjur.com.br/2005-nov-30/codigo\\_etica\\_empresas\\_evitar\\_assedio\\_moral](https://www.conjur.com.br/2005-nov-30/codigo_etica_empresas_evitar_assedio_moral)>. Acesso em: 11 fev. 2019.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil: Parte Geral**. v. 1, 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaró. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. n. 68. São Paulo, 2004

OLIVEIRA, Flávia Sousa; OLIVEIRA, Cláudia Elaine Costa de. **Manual para elaboração de artigo científico do curso de direito**. Faculdade de Jussara – FAJ. Jussara/GO, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei nº 13.467/2017, modificada pela MP nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 333-368, nov. 2017.

OMS. In: CASSITTO, Maria Grazia; GILIOLI, Renato; FINGERHUT, Marilyn A.; KORTUM-MARGOT, Evelyn. **Sensibilizando sobre o assédio moral no local de trabalho: orientação para profissionais de saúde, tomadores de decisão, gestores, diretores de recursos humanos, comunidade jurídica, sindicatos e trabalhadores**. Milão: OMS; 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000097&pid=S1983-8042201300020000800004&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000097&pid=S1983-8042201300020000800004&lng=pt)>. Acesso em: 20 fev. 2019.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco**; Coimbra: Almeida S/A, 2007.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rodolfo\\_pamplona\\_filho/rodolfo\\_noco es\\_conceituais.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rodolfo_pamplona_filho/rodolfo_noco es_conceituais.pdf)>. Acesso em: 17 fev. 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. LTr, 2. ed. ampl. e rev. São Paulo, 2016.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral e assédio sexual**: noções distintivas. Revista Jus Navigandi. Teresina, a. 15, n. 2.477, 13 abr. 2014. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/14675>>. Acesso em: 17 fev. 2019.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002**. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Disponível em:<<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,3921>>. Acesso em: 18 mar. 2019.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 22. ed. rev. e atual. Salvador: Juspodivm, 2018.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual**. Programa pró-equidade de gênero e raça. Brasília, 2011. Disponível em:<<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 1.521, de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. 2019. Disponível em:<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>>. Acesso em: 23 nov. 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Monitoramento de e-mails e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregador – abrangências e limitações**. São Paulo: Revista LTR, v. 70, n. 1, p. 65-71, jan. 2006.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

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