

## O ASSÉDIO MORAL INDIVIDUAL: ESTUDO SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO E PORTUGUÊS

### MORAL HARASSMENT: STUDY ABOUT COMPARISON BETWEEN BRASILIAN AND PORTUGUESE LEGISLATION

Eliane Ballestero

*Advogada, especialista e mestranda em  
Direito das Relações Sociais (PUC/SP).  
Endereço eletrônico: eballest@jfsp.jus.br*

**Resumo:** Pretende este artigo analisar as características do assédio moral individual nas relações de trabalho sob uma perspectiva constitucional, frente aos direitos fundamentais do trabalhador. Pretende-se também analisar os elementos do assédio moral, as espécies de assédio e consequências. Objetiva-se, ainda, estabelecer um estudo comparativo entre a legislação brasileira e portuguesa, no que diz respeito ao assédio moral no local de trabalho.

**Palavras-chave:** assédio moral, assédio moral individual, dignidade, pessoa humana

**Abstract:** This article analyzes the features of individual moral harassment in the relations of the work under constitutional perspective and according to the worker's fundamental rights. This paper intends, as well, to analyses the moral harassment elements, as the species and its consequences. The text also presents the comparison between Brazilian and Portuguese legislation concerned to moral harassment at workplace.

**Key-words:** moral harassment, individual moral harassment, dignity, human being.

**Sumário:** 1. Introdução - 2. O assédio moral como prática contra a dignidade do trabalhador - 3. Conceito, elementos e requisitos do assédio moral; 3.1 Sujeitos do assédio moral; 3.2 Comportamentos ou condutas indevidas; 3.3 Reiteração das condutas; 3.4 Consciência do agente - 4. Requisitos do assédio moral - 5. Tutela jurídica do assédio moral no Brasil; 5.1 Responsabilidade penal; 5.2 O dano moral decorrente de assédio moral - 6. Tutela Jurídica do assédio moral em Portugal - 7. Efeitos do assédio moral; 7.1 Consequências para a vítima; 7.2. Consequências previdenciárias do assédio mora; 7.3 Consequências para o empregador; 7.4 Consequências para o Estado - 8. A ética e o assédio moral - 9. Considerações finais - 10. Referências bibliográficas.

## 1. Introdução

Pretende-se analisar neste artigo a proteção ao assédio moral no âmbito das relações individuais de trabalho como um direito fundamental do trabalhador, à luz do direito brasileiro e português.

Sabe-se que nos dias atuais o assédio moral tornou-se uma realidade presente no cotidiano das pessoas seja no meio social, familiar e estudantil. Porém, é nas relações de

trabalho que o fenômeno alcança maior vigência, tanto na iniciativa privada como na Administração Pública.

O fenômeno assédio moral sempre existiu, vez que remonta à própria origem do trabalho. Entretanto, a nova realidade nas relações de trabalho, voltada para a produtividade e concorrência desenfreadas, aliada ao avanço tecnológico, bem como a crescente conscientização das pessoas acerca dos direitos inerentes à personalidade, à liberdade individual e de trabalho emprestaram ao fenômeno importância maior que no passado, o que já não era sem tempo.

Se de um lado essa competitividade aborda uma faceta positiva, pois estimula as relações profissionais e pessoais, de outro lado traz impactos nefastos à vida das pessoas. É que a competitividade atua sem piedade nas relações sociais. Todos querem destaque na vida pessoal e profissional. Infelizes nas suas relações pessoais, as pessoas procuram equilibrar sua frustração no ambiente laboral, sendo necessário, não raras vezes, atropelar conceitos éticos e morais em busca do poder e do sucesso profissional. Nesse compasso, desponta o assédio moral com suas consequências desastrosas.

## **2. O assédio moral como prática contra a dignidade do trabalhador**

A empresa que adota condutas degradantes que objetivam atingir a moral, integridade física e psíquica do trabalhador viola um direito fundamental do trabalhador, pois a ofensa perpetrada pelo assediador atinge efetivamente a dignidade da pessoa humana.

A prática de humilhações dos empregados nas relações de trabalho, a busca desenfreada pelo lucro sem a preocupação com a função social da empresa e com a pessoa do trabalhador violam os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho inscritos no Título I da Constituição Federal Brasileira.

O artigo 170, inciso VI, da Magna Carta elenca como um dos princípios gerais da ordem econômica a defesa do meio ambiente. A empresa que, em nome da produção, adota práticas de degradação das condições de trabalho, viola o direito constitucional a um meio ambiente sadio, o que requer intervenção dos poderes públicos.

Devem ser adotadas medidas que previnam e impeçam o surgimento do assédio moral, com redução das desigualdades sociais e regionais (CF, art. 170, VII), com a proibição da

discriminação do trabalhador em razão de sua origem (CF, art. 3º, IV), devendo ser proporcionado o pleno emprego (CF, art. 170, VIII) de modo que seja combatido a todo custo o trabalho precário, o trabalho escravo, a terceirização ilícita e outras tantas formas de atos atentatórios à dignidade do trabalhador.

A Carta Magna determina a proteção integral do ser humano e declara como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), devendo erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF).

O rol de direitos e garantias fundamentais contidos na Constituição Federal expressa a “constitucionalização dos direitos”. Dessa forma, as normas trabalhistas devem ser interpretadas sob o enfoque das normas constitucionais.

Ademais, os direitos e garantias constitucionalmente previstos não se esgotam nos limites do artigo 5º, da Constituição Federal ou mesmo nos limites de todo o texto constitucional, devendo ser observados “outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”, conforme parágrafo 2º, do artigo 5º da CF.

### **3. Conceito, elementos e requisitos do assédio moral**

Em nosso ordenamento jurídico não existe previsão legal para o assédio moral. Tampouco a jurisprudência o definiu. Encontramos na doutrina alguns conceitos, mas geralmente os estudiosos se socorrem da Psicologia do Trabalho a fim de extrair o conceito de assédio moral.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen estudou profundamente o assunto e conceituou o assédio moral como sendo:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras que se dão dentro ou fora do horário de expediente, mas sempre em razão do exercício das funções laborais. Essas exposições humilhantes ou degradantes atentam contra a dignidade do trabalhador, causando ofensa à integridade física e/ou psíquica dele.

Ocorre, por vezes, no ambiente de trabalho, de o assédio moral ser confundido com outros fenômenos ou causas que não são assédio moral. Dentro desse contexto, necessário se faz identificar os elementos que caracterizam o assédio moral, até mesmo para que o fenômeno não seja banalizado e para que possa ser combatido com eficiência.

Deve-se ter em mente que os elementos que caracteriza o assédio moral são: (1) os sujeitos envolvidos; (2) o comportamento ou condutas indevidas; (3) a reiteração do comportamento ou conduta e (4) a consciência do agente.

### **3.1 Sujeitos do assédio moral**

Dentre os sujeitos do assédio moral está o agressor. É o sujeito dotado de perversidade. Segundo Marie-France Hirigoyen, os grandes perversos são também seres narcisistas, seres vazios, dependentes de outros para viver. É um verdadeiro sanguessuga. Alimenta-se da energia de outras pessoas, roubando-lhes a vida. Acredita que é um ser diferente, melhor que os outros, possui ânsia de sucesso e poder. Necessita ser admirado. Critica muito as outras pessoas e sente muita inveja daqueles que têm coisas que lhes faltam, principalmente coisas simples da vida como amigos, empatia e prazer pela vida.<sup>2</sup>

O assediador opta pela conduta agressiva e gosta de ver o conflito se intensificar atribuindo à vítima toda a culpa pela situação. O agressor pode ser o empregador ou superior hierárquico subordinado ao empregador, pode ser um colega de trabalho ou ainda um subordinado que assedia moralmente um superior hierárquico ou o próprio empregador.

O agressor empregador ou superior hierárquico são os principais agentes causadores do assédio moral; o primeiro por estar revestido do poder diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar; o segundo por possuir a delegação de poderes. O assédio moral também pode ser praticado por colega de serviço e o fato ocorre com frequência. Condições precárias de trabalho, insatisfação pelo trabalho executado, relações pessoais conflituosas, práticas

---

<sup>2</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, passim.

humilhantes e vexatórias, desrespeito, brincadeiras de mau gosto podem desencadear o assédio moral entre colegas. Deve o empregador tomar providências se detectar uma situação de assédio moral no ambiente entre colegas, pois é seu dever proporcionar um meio ambiente de trabalho sadio. Se o empregador ficar indiferente às práticas do assédio moral que um colega infringe sobre o outro pode restar caracterizada a responsabilidade civil.

A vítima do assédio moral é o empregado que sofre agressões contínuas em razão do trabalho. O agressor focaliza a vítima que quer assediar que quase sempre é uma pessoa que tem qualidades que lhes faltam ou podem lhe prejudicar. Normalmente, as vítimas são pessoas dedicadas ao trabalho, criativas e que têm um perfil que se amolda à estrutura da empresa. Às vezes o assédio moral pode ser desencadeado quando a vítima reage às ordens impostas pelo empregador, não possui espírito de colaboração, ou não se adapta à estrutura da empresa. Alguns empregados resistem ao cumprimento de determinadas ordens do empregador, geralmente ordens com abuso de poder e atentatórias à dignidade da pessoa humana. Os empregados acima de 40 ou 45 anos também podem ser alvo fácil de assédio moral. Esses empregados são mais resistentes às mudanças impostas pela nova tecnologia, são considerados menos produtivos e os empregadores almejam sempre substituí-los por mão de obra mais barata.

Aqueles empregados que tentam impor seu ponto de vista em detrimento dos interesses do empregador e de outros empregados, que criam dificuldades nos relacionamentos entre os colegas e a chefia sofrem assédio moral devido à sua personalidade. A empregada gestante que se afasta e o empregado que por motivo de saúde não está disponível ao labor é motivo para desencadear assédio moral. O empregado intensamente dedicado ao trabalho, que se isola da convivência com o grupo, não se adaptando aos relacionamentos grupais também é alvo fácil no assédio moral.

### **3.2 Comportamentos ou condutas indevidas**

Qualquer conduta que se mostra capaz de ofender a dignidade e a personalidade do empregado é capaz de caracterizar o assédio moral, como gestos, palavras, atos, escritos. As situações humilhantes são repetitivas e prolongadas durante o horário de expediente e no exercício de suas funções. A agressão em relação a um determinado subordinado pode desencadear mudanças negativas no comportamento de outros trabalhadores, que podem

passar a isolar o assediado, por temor de perder o próprio emprego ou se sair prejudicado de algum modo.

A atitude do agente agressor é tão perversa que ele acaba por instaurar uma rede de silêncio e tolerância no ambiente de trabalho. Não há solidariedade com o assediado, mormente porque a relação de afetividade entre os trabalhadores é manipulada e não há troca de informações, por culpa do assediador que traz a atitude assediadora de forma velada e a intensifica gradativamente. Quando a vítima se apercebe da seriedade da situação, o assédio moral já está instaurado definitivamente.

Há várias formas de o assediador constranger a vítima e instaurar o assédio moral, tais como controle do tempo do trabalhador, carga de trabalho excessiva, imposição de prazos exíguos, desprezo, rejeição, humilhações intencionais, ataques à vida pessoal do trabalhador, sua aparência física, seu grau de intelectualidade, sua vida financeira, sua virilidade, deixar de atribuir tarefas ao empregado ou isolá-lo em sala fechada, sonegar-lhe informações, desdenhar das doenças manifestadas pelo trabalhador, colocar outra pessoa para desempenhar suas atribuições, proceder ao desvio de função.

Aquele que pratica assédio moral viola o ordenamento jurídico, pois comete um ato ilícito através de uma conduta omissiva ou comissiva contrária ao direito.

### **3.3 Reiteração das condutas**

As condutas de assédio moral devem ser repetitivas. Fatos isolados não configuram assédio moral. Importante aspecto a considerar surge quando a situação conflituosa é exígua no tempo, como o assédio moral na fase pré-contratual, momento em que vários empregadores aproveitam para abusar e humilhar os candidatos durante a realização de testes.

### **3.4 Consciência do agente**

É importante que o sujeito ativo tenha consciência de sua conduta agressora. Deve haver a intencionalidade em praticar o ilícito. Também se configura o assédio moral nas situações em que, embora não haja o propósito deliberado em atingir a dignidade ou integridade física e/ou psíquica do trabalhador, o homem médio teria a possibilidade de prevenir os efeitos danosos.

#### 4. Requisitos do assédio moral

É necessário cautela ao analisar se em determinada situação concreta o assédio moral está presente ou não. Embora difícil, é importante detectar os pontos caracterizadores do assédio e diferenciá-los de outras situações que, às vezes, guardam situações similares, numa linha tênue, cuja precisa identificação é primordial, sob pena de se prestigiar a injustiça.

Marie-France Hirigoyen afirma que “[...] a vitimização excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender. Se, com ou sem razão, enxergarmos o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade”.<sup>3</sup>

Assim, para que fique caracterizado o assédio moral, há alguns requisitos que devem estar presentes *in concreto*.

A conduta ofensiva deve estar revestida de continuidade e se prolongar no tempo.<sup>4</sup>

O sujeito agressor tem um objetivo perverso estabelecido previamente, que comumente é levar a vítima à demissão, mas pode também ser impulsionado pelo simples prazer de torturar a vítima.

Também é fundamental avaliar a relação que existe entre o assediado e sua vítima. A regra é o assédio moral vertical, que é a separação entre os sujeitos do assédio por uma relação profissional vertical, embora haja outros tipos de assédio. Nesse sentido, Jorge Luiz de Oliveira da Silva:

Temos nos referido constantemente a superiores e subordinados. No entanto, como salientado, através do fenômeno da aderência é possível caracterizar o assédio moral por parte dos próprios colegas de trabalhos da vítima (horizontal por aderência); assim como, atipicamente, protagonizado somente por estes, por iniciativa própria (horizontal). Poderemos, também, caracterizar o assédio moral neste sentido, de maneira inversa, quando alguém hierarquicamente superior, detém os princípios e conhecimentos atinentes ao serviço a ser executado, de forma que o superior que não detém tais conhecimentos fique a mercê de seus subordinados, que vem a utilizar tal fator como forma de aterrorizar

---

<sup>3</sup> HIRIGOYEN, 2002, p. 75.

<sup>4</sup> Aqui, o requisito se confunde com um dos elementos de assédio moral, já mencionado anteriormente.

seu chefe, através do assédio moral. Esta modalidade, em que pese sua peculiaridade, é mais comum que se possa imaginar.<sup>5</sup>

Assim, existem hipóteses que descaracterizam o assédio moral. O estresse, por exemplo, não é assédio moral, não obstante a vítima de assédio moral incorra numa forte carga de estresse. No assédio moral não se cogita em maior produtividade ou rentabilidade para a empresa, o que normalmente faz desencadear o estresse.

Ofensas coletivas ou isoladas não caracterizam o assédio moral individual, de que trata este ensaio.

Agressões isoladas carecem de um elemento fundamental ao assédio moral: a reiteração, habitualidade. Ademais, o assédio moral é velado, sorrateiro, enquanto as agressões isoladas tendem a ser visíveis, abertas.

Já as ofensas coletivas podem até desencadear no assédio moral coletivo ou assédio moral organizacional, que não são objeto de estudo neste trabalho. Nesse sentido, em recente artigo publicado, Adriana Calvo esclarece a diferença entre o assédio moral coletivo e assédio moral organizacional. Argumenta a autora que no assédio moral coletivo, a situação assediante acontece dentro de um grupo específico na empresa, sem fazer parte da política institucional da empresa, enquanto que no assédio moral organizacional as condutas de assédio são generalizadas e institucionalizadas pela própria política organizacional da empresa.<sup>6</sup>

Conflitos no meio ambiente de trabalho também são distintos do assédio moral. O conflito é um fenômeno natural quando há interesses em choque e, se não solucionado, pode desencadear um processo de assédio moral posteriormente.

Há ainda um fenômeno chamado síndrome de *burnout* que, por si só, não constitui assédio moral. O *burnout* é um fenômeno que atinge diretamente as pessoas que trabalham com o público em geral, como professores, vendedores, médicos. Esses profissionais podem desenvolver um esgotamento físico e mental oriundo da relação com o público que os fazem perder a vontade de desempenhar suas funções.

---

<sup>5</sup> SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da Silva. O assédio moral no ambiente de trabalho. In: Revista LTr, ano 68, p. 922-930. São Paulo: LTr, ago. 2004, p. 16.

<sup>6</sup> CALVO, Adriana. O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord). Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2010, p. 16

Evidente também que as profissões que exigem um maior desgaste físico ou psíquico, cujas atividades são denominadas insalubres, perigosas ou penosas, nem por isso são caracterizadoras de assédio moral.

## **5. Tutela jurídica do assédio moral no Brasil**

No ordenamento jurídico brasileiro não há tutela específica para o assédio moral. Não se pode negar, entretanto, que o assédio moral caracteriza inadimplemento contratual e violação da lei e da Constituição Federal. O ator do assédio moral viola as normas insculpidas na CLT, bem como viola as garantias previstas na Constituição Federal e também em tratados internacionais de que o Brasil seja parte. É um ato ilícito e como tal deve merecer o reparo do Estado.

O enquadramento do assédio moral na esfera trabalhista pode acarretar a rescisão por justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho, dependendo do sujeito agressor. Também devem ser considerados os prejuízos morais e materiais oriundos da situação de assédio, com a possibilidade de reconhecimento do dano moral e patrimonial.

Se uma das partes da relação de emprego não cumprir suas obrigações ou incorrer em grave falta contratual ou legal poderão ser invocados os artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que constituem a principal fonte legislativa nesse sentido, embora não a única.

Em caso de assédio moral praticado pelo empregado, o empregador poderá aplicar ao empregado a pena máxima da rescisão do contrato de trabalho, desde que a conduta do empregado esteja tipificada nos incisos do artigo 482 da CLT, haja reação imediata para não caracterizar o perdão tácito e haja tamanha gravidade que não seja mais possível manter a relação de emprego.

Se a conduta degradante do empregador ou superior hierárquico impede a continuidade do pacto laboral, seja porque torna insustentável a continuidade da relação de emprego, seja porque não garante um meio ambiente de trabalho sadio, pode restar configurada a situação de rescisão indireta de trabalho, nos termos do artigo 483, da CLT.

Nesse contexto, o empregador atribui à vítima tarefas impossíveis de serem executadas (art. 483, letra “a”, da CLT), seja em decorrência de seu aspecto físico, de sua idade, saúde ou

grau de instrução. A atribuição ao empregado de serviços alheios ao contrato de trabalho se dá quando são delegadas à vítima tarefas estranhas àquelas pelas quais fora contratada, ou tarefas inferiores ou superiores à sua competência, com o rebaixamento ou desvio de função.

O inadimplemento contratual capitaneado pela alínea “d” do art. 483 da CLT é a prática mais comum, pois o empregador deixa de cumprir as obrigações do contrato já com intuito perverso de forçar um pedido de demissão. Nessa situação há os casos de redução de salários, não pagamento ou atraso de salários, o não fornecimento de material de trabalho, o isolamento do empregado, a inação (CLT, art. 483, letra “g”).

O rigor excessivo praticado pelo empregador ou superior hierárquico (art. 483, letra “b”) é a intransigência de tratamento para com o empregado, mas não se confunde com a falta de educação ou descortesia. O rigor excessivo se dá normalmente no excesso de punições disciplinares impostas ao empregado se guardarem uma desproporcionalidade com o teor da falta praticada. A proibição de utilização de sanitários, a exigência de silêncio absoluto, a fixação de quotas impossíveis de produção, a não aceitação de atestados médicos são situações que caracterizam o rigor excessivo.

O perigo manifesto de mal considerável (art. 483, letra “c”) é o perigo evidente que pode resultar nas instalações do maquinário, da maneira que o empregador ordenou que o serviço fosse executado, da iminência de acidente de trabalho, de modo que ameace a integridade física e psíquica do trabalhador.

Resta configurado o ato lesivo à honra e boa fama (art. 483, letra “e”) nas ofensas verbais, insinuações, gestos, visando a atingir o empregado, desqualificá-lo e humilhá-lo perante os demais, atribuindo rumores a respeito de sua vida pessoal e sexual, invocando-lhe apelidos vexatórios ou humilhantes, com o propósito deliberado de invadir sua privacidade e intimidade.

Já as ofensas físicas (art. 483, letra “f”) podem ser praticadas dentro ou fora da empresa, cujo agressor pode ser o próprio empresário ou um de seus prepostos. Uma única agressão pode dar ensejo à aplicação de justa causa por parte do empregador, mas não configura assédio moral.

## **5.1 responsabilidade penal**

Não há tipo penal específico para a figura do assédio moral, mas não há dúvidas de que a conduta do sujeito ativo poderá também ofender bens juridicamente tuteláveis pelo ordenamento jurídico penal.

Desta forma, o assédio moral poderá ser enquadrado nos crimes já previstos no Código Penal Brasileiro.

O sujeito ativo poderá ser responsabilizado pela morte da vítima, nos termos do art. 121 do Código Penal, se ilustrativamente tiver conhecimento de alguma doença da vítima que foi agravada em decorrência da violência perversa (cardiopatia, por exemplo). Também poderá ser enquadrado nos termos do art. 122 do Código Penal, ou seja, auxílio, induzimento ou instigação ao suicídio. Poderá, ainda, incorrer em crime de aborto, se a vítima estiver gestante e o agressor tiver conhecimento.

O tipo legal de lesão corporal descrito no art. 129 do Código Penal bem se amolda ao histórico de assédio moral, pois a lesão corporal abrange não apenas a integridade fisiológica e anatômica, mas também o aspecto psíquico da vítima.

Os crimes contra a honra previstos nos artigos 128 (calúnia), 139 (difamação) e 140 e parágrafos (injúria), todos do Código Penal Brasileiro, abarcam muitas das condutas de assédio moral utilizadas pelo ofensor.

Há ainda os crimes de constrangimento ilegal e ameaça (arts. 146 e 147 do CP), bem como o delito de redução à condição análoga a de escravo (art. 149, CP), e ainda os crimes elencados no Capítulo dos Crimes contra a Organização do Trabalho, tudo a depender da conduta do sujeito ativo e da situação concreta.

## **5.2 O dano moral decorrente de assédio moral**

Embora o assédio moral cause prejuízos à saúde física e psíquica da vítima, atinge sua dignidade de forma avassaladora, cujo sentimento de indignação não tem valor patrimonial, mas não deve ficar sem reparação.

A situação lesiva poderá ocorrer na fase pré-contratual, durante a vigência do contrato e na fase pós-contratual. Na fase pré-contratual surgem muitas oportunidades ao empregador para violar a intimidade e a vida privada do empregado. Ressalta Alice Monteiro de Barros que:

Premido pela necessidade econômica e pela dificuldade de obtenção de trabalho, não raro o aspirante a um emprego ‘abdica de aspectos de sua personalidade, em garantia da adesão de seu comportamento futuro à vontade ordenadora do empregador’. E o empregador, por sua vez, deveria limitar-se a obter dados sobre a capacidade profissional do empregado, imprescindíveis a uma eficiente organização do trabalho, mas nem sempre se contenta com esses dados e invade a vida privada do candidato ao emprego, atendo-se a circunstâncias ou características pessoais sem qualquer conexão com a natureza da prestação de serviços, que permitem levar a cabo discriminação, vedada pelo texto constitucional.<sup>7</sup>

Durante a vigência do contrato, conforme já demonstrado, muitas condutas reiteradas, injustificadas e perversas podem configurar assédio moral. Na fase pós-contratual há a possibilidade de o ex-empregador denegrir a imagem do trabalhador, inclusive dificultando o acesso a outro emprego.

Se o empregador delega atribuições a terceiros por não lhe ser possível desempenhar todos os seus encargos ou mesmo por mera conveniência é possível a configuração da conduta ilícita por ocorrência da *culpa in eligendo* (má escolha do empregado ou superior hierárquico) e *culpa in vigilando* (ausência de diligência necessária quanto à conduta do escolhido). A empresa condenada a pagar indenização por dano moral em razão de conduta assediante de terceiro poderá ajuizar ação de regresso em face daquele empregado ou superior hierárquico que cometeu o assédio moral.

## 6. Tutela jurídica do assédio moral em Portugal

A Constituição da República Portuguesa elenca um cabedal de normas que asseguram a defesa contra situações de assédio moral. Cabe destacar a menção à dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º da norma constitucional.

Na Constituição Portuguesa há a garantia ao princípio da igualdade, conforme artigo 13º, onde está declarado que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante e lei.

---

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTR, 1997, p. 54.

O artigo 21º reconhece o direito de resistência e o artigo 25º reconhece o direito à integridade pessoal. Já o artigo 26º protege o direito ao bom nome, reputação, imagem, à palavra, à reserva da intimidade, da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

A Constituição Portuguesa, de forma desafiante, garante aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivo político ou ideológico, conforme artigo 53º. Não há norma similar explícita no direito brasileiro, embora haja estudos no sentido de se aplicar a necessidade de um justo motivo para o empregador brasileiro proceder à dispensa sem justa causa.<sup>8</sup>

Assim, a norma do artigo 53º, conquanto protetora e fonte de inspiração para outros ordenamentos jurídicos em que não há regra similar, também pode propiciar em Portugal o afloramento de situações de assédio moral no ambiente de trabalho, por parte do empregador, para que o empregado assediado, já desgostoso com a situação extenuante, acabe por tomar a iniciativa de pôr fim ao vínculo laboral, considerando que o empregador não pode cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato de trabalho.

Vê-se, claramente, que o cabedal de proteção à dignidade da pessoa humana previsto na Constituição da República Portuguesa guarda algumas semelhanças com a Constituição Federal Brasileira e são aplicáveis a situações de assédio moral, não obstante a jurisprudência portuguesa seja escassa em relação ao assunto.

Relativamente ao atual Código de Trabalho Português, Lei n. 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009, há que se destacar a definição de assédio no artigo 29º, *verbis*:

Artigo 29.º

Assédio

1 — Entende -se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

---

<sup>8</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 4. p. 391-391, abr. 2009.

2 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

3 — À prática de assédio aplica -se o disposto no artigo anterior.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Constata-se que a legislação trabalhista portuguesa trata em artigo específico o assédio, englobando na mesma norma o assédio moral e o assédio sexual. No direito brasileiro, não há na Consolidação das Leis do Trabalho dispositivo específico que se refira ao assédio moral e o assédio sexual está previsto expressamente no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Mago Graciano de Rocha Pacheco, referindo-se ao artigo 24º do Código de Trabalho Português de 2003, dispõe:

O art. 24º do Código do Trabalho, por si só, não regula o assédio moral no trabalho. Apesar da ausência de um conceito de assédio moral expressamente consagrado no ordenamento nacional, o apoio normativo basilar, conferido a este fenómeno, encontra-se no art. 25º da Constituição Portuguesa, mais especificamente no reconhecimento do direito à integridade moral, que por consequência, proscreve todos aqueles tratamentos comissivos ou omissivos degradantes, humilhantes, vexatórios em salvaguarda do respeito devido a toda a pessoa humana. O art. 18º, do Código do Trabalho, consagra a integridade moral no domínio do direito do trabalho e, nesse sentido, assume-se como preceito basilar na regulamentação do assédio moral. Com a consagração do direito à integridade moral postulado no art. 18º, do C.T., fica incontornável a protecção que lhe é conferida no domínio do direito do trabalho. A conjugação dos arts. 18º e 24º do Código do Trabalho permite a regulamentação do assédio moral no trabalho.<sup>9</sup>

O novo dispositivo do Código de Trabalho Português de 2009 tem a pretensão de trazer uma definição de assédio, e o faz de forma ampla, inclusive com a menção do assédio na fase pré-contratual.

---

<sup>9</sup> PACHECO, Mago Graciano de Rocha. O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco. Ed. Coimbra Almedina. 2007.

Vários artigos do Código de Trabalho Português de 2009 têm aplicabilidade às situações de assédio moral. Assim, o artigo 15º estabelece que o empregador e empregado gozam do direito à respectiva integridade física e mental.

O artigo 16º dispõe que empregador e trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. Estabelece a parte 2 do referido artigo que o direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, como estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

O artigo 17.º garante a proteção de dados pessoais, de forma que o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações: relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação; à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

Já o artigo 23º aborda conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, considerando discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; considera discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários; considera discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

Determina ainda o Código de Trabalho Português no artigo 24º que todos devem ter direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.

A legislação trabalhista portuguesa garante um rol de direitos dirigidos à dignidade do trabalhador e sem dúvida é em muitos aspectos superior à legislação trabalhista brasileira.

## 7. Efeitos do assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral ocasiona prejuízos não só à vítima, mas também ao empregador, à coletividade e ao Estado.

De um modo geral, causa danos à vítima no campo pessoal e profissional. Traz conseqüências ao empregador e à empresa, seja acarretando a queda da produtividade, o pagamento de indenizações, o aumento do índice de empregados afastados por doença do trabalho, a elevação da rotatividade de mão de obra e o desprestígio do conceito da empresa perante a opinião pública. Acarreta prejuízos à coletividade e ao Estado com o pagamento de aposentadorias precoces, auxílio-doença, seguro-desemprego, etc.

Conforme Raimundo Simão de Melo:

“O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes do Trabalho – SAT”.<sup>10</sup>

A Constituição Federal de 1988 elenca os princípios que norteiam os direitos da personalidade e o respeito à dignidade da pessoa humana. Esses direitos são protegidos no ordenamento jurídico nacional, sujeitando seus violadores à responsabilização e indenização.

### 7.1 Conseqüências para a vítima

O assédio moral pode trazer diversos tipos de conseqüências para o assediado, dependendo de seu perfil psicológico, de sua condição no mercado de trabalho, bem como de sua situação social.

A vítima pode ser uma pessoa bem colocada no mercado de trabalho, portadora de um currículo considerável. Assim, embora afetada por pressões psicológicas dentro da empresa, pode ser que sua auto-estima não seja atingida, sendo capaz de superar o terrorismo psicológico e galgar outro posto de trabalho. Aí, as conseqüências danosas serão suportadas pelo empregador, que perdeu um bom profissional.

---

<sup>10</sup> MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. São Paulo: LTR, 2004, p.29.

Contudo, se a vítima apresenta o perfil ideal para o assediador cumprir seu intento, seja em razão da idade, preferência sexual, raça, crença religiosa, deficiência de que é portadora, padrão salarial, honestidade, escrúpulo, dedicação ao trabalho, competência, ou qualquer outra característica que por hipótese reúna, sua capacidade de se opor ao assédio moral pode ser restrita, mormente porque representa o papel mais fraco nessa relação.

A vítima do assédio é atingida bruscamente em sua auto-estima, em seu amor próprio, em sua dignidade. Passa a vivenciar um meio ambiente de trabalho repleto de hostilidades, que traz danos à sua saúde psíquica e física como desmotivação, estresse, isolamento. Os sentimentos são os de medo, angústia, revolta, tristeza, vergonha, raiva, sensação de inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, o que pode desencadear um quadro de depressão tão profundo, com risco até de suicídio. Ela adoece primeiro psicologicamente e depois fisicamente.

Segundo a psicóloga Margarida Barreto, o assédio “gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.”<sup>11</sup>

Quando a situação originária de estresse profissional evolui surgem diversos tipos de doenças tais como melancolia, depressão, pânico, insônia, perda da memória, vertigens, podendo atingir o aparelho digestivo, ocasionando gastrite, úlceras, etc.. Pode ainda alcançar o aparelho respiratório e ocasionar tonturas, falta de ar, sensação de sufocação. Nas articulações podem ocorrer dores musculares, fraqueza nas pernas, dores nas costas e na coluna. Os danos à saúde física também podem ser infecções e viroses.

Os danos à saúde física e mental decorrentes de assédio moral devem ser considerados como doenças do trabalho, pois o trabalho realizado num clima de pressão psicológica, competitividade excessiva e constante fiscalização é causador de muitas doenças ocupacionais. Infelizmente, os médicos do trabalho e peritos do INSS ainda são reticentes em reconhecer o diagnóstico como doença do trabalho.

Configura-se, à evidência, que o assédio moral ainda guarda muitas restrições para seu reconhecimento perante empresários, profissionais da saúde e o próprio órgão previdenciário.

---

<sup>11</sup> BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações). São Paulo: EDUC, 2003, p. 157

Verifica-se, ainda, que muitos casos de assédio moral ganham contorno de depressão ao se descrever a doença no Comunicado de Acidente do Trabalho.

A médica brasileira Margarida Barreto em sua pesquisa sobre assédio moral detectou que 42% das pessoas entrevistadas apresentaram problemas sérios de humilhação no trabalho. Revelou, ainda, que são as mulheres que estão mais expostas ao assédio moral, sendo assim as mais humilhadas. Entretanto, são os homens que mais pensam em suicídio. Trinta por cento de um grupo de pessoas entrevistadas passaram a usar drogas e bebidas alcoólicas, sendo os homens os mais atingidos.

A vítima também enfrentará uma redução patrimonial, pois comumente investirá muito dinheiro com remédios, tranqüilizantes, tratamentos médicos e psicológicos. As licenças médicas também provocam uma redução de ganhos. Se a capacidade laboral da vítima diminuir, o que fatalmente ocorrerá, deixará de auferir gorjetas, prêmios, horas extras, comissões. Se a vítima não conseguir agüentar as pressões e resolver romper o contrato de trabalho por iniciativa própria, ou ainda se for demitida por justa causa, suportará prejuízos como a perda da indenização, impossibilidade de levantar os valores do FGTS, pagamento de aviso prévio. Terá ainda que procurar nova colocação num mercado de trabalho competitivo que poderá já estar saturado, ou ainda encontrar grandes dificuldades de recolocação.

Caso o empregado permaneça na empresa a sua produtividade estará diretamente ligada à situação de estresse que enfrenta. Num ambiente hostil e repleto de problemas de relacionamento, certamente não haverá condições de o empregado desenvolver plenamente suas potencialidades e trabalhar com a qualidade e quantidade que seria de se esperar de um profissional competente e cumpridor de seus deveres. Logicamente, isso motivará constantes afastamentos por motivo de saúde ou até por acidente de trabalho.

Assim, conclui-se que as repercussões que o assédio moral provoca em relação à vítima não são somente em relação à saúde, como também na esfera patrimonial, devendo ser contabilizados conjuntamente para efeitos de indenização.

Mas se já não bastassem os danos à saúde e patrimônio da vítima, o assédio moral provoca um terceiro efeito: os danos às relações interpessoais da vítima. O convívio familiar e social do trabalhador será inevitavelmente atingido. Corriqueiramente, o assediado é chamado de paranóico, louco, não sendo levado a sério. Isso traz transtornos gravíssimos a outras esferas da vida, pois é desacreditado perante seus amigos e família. Pode acarretar em isolamento, separações e divórcios. A vida sexual da vítima e o relacionamento com os filhos

e cônjuge também podem ser atingidos. O assediado fica sem interesse em participar de eventos sociais e encontros com amigos. Isola-se do convívio social e às vezes os amigos e a família nem sabem o motivo, pois o assediado prefere manter o segredo por vergonha ou sensação de frustração.

## 7.2 Consequências previdenciárias do assédio moral

Conforme exposto, o assédio moral gera doenças que atingem a saúde física e psíquica do trabalhador, que por sua vez atingem sua produtividade, podendo retirá-lo do ambiente de trabalho.

Marie-France Hirigoyen descreve um interessante relato ocorrido na França, em agosto de 1996. Uma faxineira de um estabelecimento de ensino tentou suicidar-se pulando do terceiro andar da escola. A conduta suicida da faxineira foi provocada devido ao assédio moral que estava sofrendo reiteradamente no local de trabalho por sua chefia. À empregada foi reconhecido o direito ao seguro social, pois foi estabelecido o nexo causal entre a conduta perversa do empregador e a consequência desesperadora para a vítima, tanto que tentou suicidar-se e ficou paraplégica.

Os acidentes do trabalho se subdividem em quatro classificações que são: a) doenças ocupacionais (profissionais e do trabalho); b) acidentes-tipo ou típicos (nas atividades de risco, por condições inseguras de trabalho e por ato inseguro de culpa exclusiva do trabalhador); c) por ato ou fato de terceiro; e d) em relação ao servidor público.<sup>12</sup>

Para efeitos previdenciários são considerados acidentes do trabalho os acidentes-tipo, doenças profissionais e doenças do trabalho.

O artigo 19 da Lei 8.213/91 conceitua acidente de trabalho, *in verbis*:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O artigo 20 da mesma Lei trata do acidente por equiparação:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

---

<sup>12</sup> MELO, 2004, P. 223.

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Assim, tendo em conta o teor da norma, o assédio moral será enquadrado no inciso II do artigo 20, da Lei 8.213/91, como acidente do trabalho por equiparação, por ser doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais de trabalho. É óbvio que existe a possibilidade de a vítima sofrer o acidente do trabalho tipo, até mesmo em decorrência da submissão às condições perversas de trabalho. Nesses casos, estabelece-se o nexo causal entre trabalho, acidente e incapacidade. O segurado empregado faz jus ao benefício previdenciário em ambas as possibilidades.

O Decreto 3.048/99, que regulamenta a Lei 8.213/91, relaciona como doenças ocupacionais o *Stress* Grave e Transtornos de Adaptação, advindos de dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; a neurose profissional, decorrentes de problemas relacionados com o emprego e desemprego, mudança de emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com empregador e colegas etc.; e a síndrome de esgotamento profissional desencadeada pelo ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho.

Assim, há previsão legal para o reconhecimento de doenças desencadeadas pelo *stress* profissional, aqui considerando o *stress* em num sentido amplo. A organização do trabalho atual e a relação capital-trabalho atingem, cada vez mais, a saúde mental do trabalhador. É direto do trabalhador um ambiente de trabalho psicologicamente saudável.

Entretanto, ainda são poucos os casos em que os trabalhadores se afastam do emprego por acidente de trabalho decorrente de assédio moral. As empresas não reconhecem espontaneamente o assédio moral praticado pelo empregador, superior hierárquico ou outro empregado, aqui na modalidade horizontal. Ademais, a autarquia previdenciária também resiste em reconhecer o acidente por doença do trabalho decorrente de assédio moral.

À vítima cabe o direito às prestações pecuniárias em relação ao Instituto Nacional do Seguro Social decorrentes do seguro obrigatório, bem como a possibilidade de ingressar com ação judicial em relação ao empregador pleiteando danos morais e materiais decorrentes do assédio moral praticado pelo empregador, seus prepostos ou por outro empregado.

### 7.3 Consequências para o empregador

Assim como para a pessoa da vítima, as consequências do assédio moral para as empresas também são nefastas. A organização e o desenvolvimento do trabalho são prejudicados pela situação de assédio.

Com as relações interpessoais em crise, os conflitos surgem numa proporção cada vez maior. O assediado busca o isolamento ou entra em atrito com os demais trabalhadores. O desempenho pessoal do assediado fica prejudicado. Paralelamente, os efeitos maléficos se reproduzirão perante o trabalho em equipe, gerando um ambiente de trabalho degradante e desumano, repleto de desconfianças e insegurança. E aí que pode surgir o assédio moral por aderência. Considerando os problemas de relacionamento entre a vítima e seus companheiros, não é difícil estes acabarem aderindo ao processo de assédio, buscando eliminar o problema. Sucede-se uma situação de assédio em cadeia que repercute em todos os cantos da empresa. Alguns empregados se isolam, outros se rebelam contra a situação.

A vítima não consegue manter o mesmo ritmo de trabalho; a produtividade e eficiência são prejudicadas. Essa situação gera impacto sobre a saúde da empresa, pois ela arcará com o pagamento de salários para um empregado que não consegue desenvolver suas atividades a contento.

Se o empregado sair da empresa, seja em razão de desligamento definitivo ou em decorrência de afastamentos legais, a empresa ainda arcará com as despesas decorrentes de substituição e treinamento de outro empregado. Há estudos que demonstram os custos decorrentes em substituir um empregado em licença médica: de duas a três vezes o salário dessa pessoa.

Marie-France Hirigoyen afirmou durante o I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, realizado em 30 de abril de 2002, na cidade de São Paulo que o assédio moral é um péssimo negócio para as empresas, conforme transcrito abaixo:

O assédio moral é um péssimo 'negócio' para as empresas, pois não é um método eficiente na medida em que causa perda de produtividade. Para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante elas precisam ter boas condições e ambiente de trabalho saudável. As pessoas precisam estar bem para produzir bem. Serem respeitadas como seres humanos. Estamos num sistema que perdeu sentido, num sistema louco. Desestruturam-se as pessoas deixando-as totalmente desmotivadas e depois se reclama

que não são suficientemente eficientes, que não produzem de forma satisfatória. Isto não tem sentido! Seria necessário, pelo contrário, melhorar sempre as condições de trabalho, fazer com que as pessoas tenham vontade de trabalhar, reconhecendo e respeitando seus esforços, o que certamente, levaria a empresa a obter melhores resultados.

Um dos argumentos que utilizo, atualmente, para ser ouvida, que dei para os políticos na França e que agora dou para as empresas, para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral, é que o assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defender, portanto, custa caro para as vítimas. Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absenteísmo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade. Quanto dou argumentos financeiros aos dirigentes, aos donos de empresas, eles me ouvem, não ouvem sempre quando falo de respeito, das pessoas, de questão de ética, de dignidade, isto são palavras que mesmo sendo boas, eles não entendem. Mas quando falamos de números ou quando falamos: "cuidado, isto custa caro", "cuidado, é ruim para a imagem de uma empresa se isto for a público", se, por exemplo, se "comentar nos jornais que em tal empresa as pessoas sofrem e são maltratadas", isto são argumentos que hoje são ouvidos e hoje, na França, também, temos esta lei e, quando o assédio moral se produz numa empresa os dirigentes da empresa ou da organização são sancionados, às vezes, muito duramente, mas, também, o agressor é sancionado.<sup>13</sup>

Assim, verifica-se que os danos que o assédio moral pode acarretar para as empresas abrangem não só prejuízos para a produtividade empresarial, mas também arrasta à ruína financeira face às indenizações judiciais que a empresa possa vir a ser condenada a arcar.

A empresa deve investir na política de recursos humanos voltada para o bem estar do trabalhador, adotando condutas preventivas em relação ao assédio moral.

A empresa também deve se preocupar com o conceito que desfruta perante a opinião pública e o mercado consumidor. O assédio moral repercute também fora da empresa como referência negativa, o que por si só já traz prejuízos significativos para as empresas. Enquanto

---

<sup>13</sup> Íntegra do pronunciamento da Dra. Marie-France Hirigoyen disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Tradução Oficial do evento. Acesso em 10 jul. 2010.

na iniciativa privada o foco está centrado nos prejuízos financeiros, na Administração Pública a repercussão do assédio moral é a qualidade na prestação de serviços.

#### **7.4 Consequências para o estado**

O assédio moral também gera danos ao Estado como um todo. Já se mencionou acima, as conseqüências previdenciárias que o assédio moral pode acarretar com o pagamento de aposentadorias precoces, auxílio-doença e benefícios por acidentes do trabalho. Há também a questão da reabilitação profissional que é assumida pela previdência social. Os danos previdenciários que o assédio moral acarreta são danos ao Estado e à sociedade em geral, pois é esta quem arca com os prejuízos, pois recolhe tributos. Um trabalhador que se aposenta precocemente em decorrência da violência psicológica sofrida no trabalho determina um agravamento de custos para a coletividade em geral.

Afora os custos direcionados à previdência social, o assédio moral repercute negativamente no Estado em relação à política trabalhista, intensificando a já problemática questão do desemprego. Isso prejudica sensivelmente a evolução do país, pois o Estado terá que adotar ou fortalecer políticas protetoras, algumas já em andamento como o seguro-desemprego, por exemplo.

Os custos direcionados à política de saúde também são significativos. Para o tratamento das patologias oriundas do assédio moral o Estado arca com o pagamento de profissionais da saúde, tratamentos e equipamentos médicos, além das instalações, tudo custeado através do Sistema Único de Saúde - SUS.

O assédio moral no serviço público propicia a ineficácia na qualidade e quantidade de serviços prestados. Aí o interesse do Estado também deve ser defendido, a par do interesse da vítima.

### **8. A ética e o assédio moral**

O ser humano deve se pautar pelo que é bom e correto. A postura ética é o que se espera para a conduta humana. O comportamento do homem e os princípios que adota

denunciam sua personalidade, sua responsabilidade social, seus valores morais, sua relação com o próximo e a preocupação com as diferenças sociais.

A ética de nossa sociedade abrange a ética empresarial, mormente porque o trabalho faz parte da vida das pessoas e é questão de dignidade. Dentro da ética empresarial, o indivíduo demonstra sua ética pessoal. A vida e o cotidiano do indivíduo não transmudam de tonalidade quando deixa o chão da fábrica. Tampouco o sujeito passa a ser outro no momento em que chega à empresa para mais um dia de trabalho. Nos limites da empresa o sujeito revela sua personalidade e cada indivíduo tem seu próprio padrão de valores.

A atual Economia de Mercado já percebeu que o assédio moral gera grandes perdas econômicas. O relacionamento interpessoal nas profissões é cada vez mais valorizado, até mesmo em detrimento do mercado. As empresas, preocupadas com a ética e a moral passaram a adotar códigos de ética e de gerência e passaram a investir mais na formação ética de seus componentes. A sociedade atual espera e exige comportamento ético por parte das empresas e estas gostam de passar a imagem de que são empresas éticas.

Muitos setores da iniciativa privada e da Administração Pública passaram a adotar um código de ética como meio de prevenir o assédio moral e instaurar no ambiente de trabalho uma postura ética. Importante registrar que a ética vem a ser uma conduta interna do indivíduo consciente. Se a ética advém de dentro para fora, a imposição de um código de ética nas empresas não conterà o desencadeamento do assédio moral quando os valores do indivíduo forem defeituosos por natureza.

No Brasil muitas empresas possuem códigos de ética, mas algumas não cumprem suas disposições. Assim, não raro são apenas instrumentos sem qualquer eficácia que de nada adiantam se não houver a conscientização de todos os componentes da organização empresarial acerca dos valores e princípios morais e éticos.

A ética é um conjunto de princípios que defende a verdade, o respeito e a valorização do ser humano. Para ser ético no trabalho, é preciso antes de tudo ser dotado de princípios éticos e valores morais.

Considerando, entretanto, que o sujeito assediante não adota esse proceder ético, é necessário entender, ainda que de maneira breve e nos estreitos limites deste trabalho, as razões que impulsionam a mente do assediador, os motivos que o faz desprezar conceitos éticos.

O comportamento do assediador espelha suas facetas negativas. Ele pode ter várias motivações para adotar tal procedimento. Pode ser a inveja, busca ou manutenção do poder, discriminação. O comportamento da vítima também variará de acordo com sua personalidade. Ela pode enfrentar a situação de assédio ou pode sucumbir às agressões.

Embora já existam muitas legislações que cuidam dos efeitos do assédio moral, tanto na seara criminal, como na seara da responsabilidade civil, a despeito disso o assediador não deixa de ser um tirano, porque desprovido de conteúdos éticos.

Assim, a tutela legal deve existir, e é bom que assim o seja, mas a essência do assédio moral são os padrões éticos. A lei será insuficiente para conter o assédio moral, se não houver uma conscientização ética das pessoas envolvidas no processo. A conscientização é mais importante que as leis, embora estas também tenham seu valor.

Qualquer que seja a motivação do assediador, sua conduta já revela um ser desprovido de caráter.

Na verdade o sujeito que pratica o assédio moral é um infeliz que busca a felicidade de forma equivocada. Sua felicidade advém de buscas e conquistas que atropelam seus semelhantes. O prazer é passageiro e equivocado e ele não alcança a felicidade, uma vez que voltará a assediar.

Pode ser que seu perfil seja de um ser carente, que acumula frustrações ao longo da vida pessoal e/ou profissional. Ele busca suprir ou compensar sua frustração na dominação. Sente-se superior, poderoso, inatingível.

O sujeito assediador é um ser desequilibrado. Desincumbiu-se de cultivar valores morais ao longo de sua vida. É uma pessoa que se volta para os extremos. Não alcança a mediania, característica do homem reto. Ou é muito medroso ou se arrisca demais. Jamais consegue o meio-termo. Assim, ao sujeito assediador falta o equilíbrio. Ele peca pelo excesso ou pela carência.

Outra característica do sujeito assediador é a noção própria e defeituosa que tem de sua magnitude. Ele se acha um ser superior aos outros. Atribui a si uma falsa grandiosidade, julga-se acima do bem e do mal. Às vezes, ele nem ocupa um papel de destaque na empresa, mas tem uma inexata percepção própria. Nessa condição, o agressor é um insensato, pois não é capaz de enxergar nada além dele mesmo. Está encarcerado na irrealidade, na imaginação.

Se o sujeito assediante está em busca do poder em demasia, pode acreditar que a vítima é obstáculo ao almejado poder. Nesses casos, não conhece a honra verdadeira, porque

confunde honra com poder. Se ao contrário, não tem qualquer tipo de ambição, a promoção de um subordinado pode desencadear o assédio.

Denota-se que há ausência de contornos éticos nas condutas do assediador. Quaisquer que sejam os motivos que impulsionam suas atitudes, revela-se o desvirtuamento de caráter.

## 9. Considerações finais

Demonstrou-se ao longo deste trabalho o fenômeno assédio moral individual como atentado à dignidade do trabalhador e sua repercussão no mundo do trabalho. É certo que o problema do assédio moral jamais será erradicado, pois faz parte da sociedade capitalista e competitiva da atualidade, mas também é certo dizer que há meios de minimizá-lo gradativamente. Dessa forma, imprescindível a consideração de que o trabalho tem valor inestimável e que o trabalhador, antes de ser trabalhador, é um ser humano dotado de dignidade e que como tal possui um acervo de direitos fundamentais garantidos constitucionalmente. O cabedal de normas jurídicas previstas em nosso ordenamento jurídico, tendentes a prevenir e penalizar o assédio moral, entre elas o artigo 5º da Constituição Federal, o artigo 483 da CLT, os artigos 129, 138, 139 e 140 do Código Penal, relativos a crimes de lesões corporais, crimes de calúnia, difamação e injúria, bem assim a reparação pelo dano moral e material são algumas normas aptas a tutelar o assédio moral no Brasil. No Código de Trabalho Português há dispositivo legal que define o assédio. A defesa do assédio moral na legislação portuguesa pode ser encontrada em diversos dispositivos do Código de Trabalho Português que se referem a direitos de igualdade, não discriminação, proteção, integridade física e moral. A Constituição da República Portuguesa também dispõe de normas de combate ao assédio e traz um rol de proteção à dignidade humana do trabalhador.

Não obstante toda essa tutela jurídica que deve ser aplicada pelos operadores do direito, grande dificuldade reside na caracterização do fenômeno ante o seu alto grau de subjetividade. Nesse passo, está a dificuldade que a vítima encontra em desincumbir-se do encargo probatório. Não obstante essa dificuldade de caracterização e penalização, o fenômeno do assédio moral é mundial e vários países têm legislação específica que tratam do assunto. No Brasil, há vários projetos de lei em tramitação no âmbito federal, mas permanecem esquecidos nas prateleiras do Congresso Nacional.

Tem-se verificado que a adoção de Códigos de Ética e Conduta tanto pelo Poder Público como pelas instituições privadas não resolvem a questão do assédio moral se não houver uma conscientização ética por parte da sociedade. Pode-se afirmar, portanto, que somente a acolhida de legislação específica sobre assédio moral e códigos de ética não resolverão o problema do *mobbing*. Com efeito, é a adoção de comportamentos e condutas éticas o elemento primordial na luta contra o assédio moral. A conscientização da vítima acerca do fenômeno, a informação e o enfrentamento do problema pelo Judiciário também são meios de combater o fenômeno.

Caracterizou-se o perfil do assediador e as conseqüências nefastas do assédio moral para a vítima, para a empresa e também para o Estado. Concluiu-se, assim, que a sociedade também paga pelo assédio moral desencadeado no ambiente de trabalho, tendo em conta as conseqüências previdenciárias do fenômeno. As empresas também arcam com sérios prejuízos ao provocar o assédio moral, seja pela substituição de mão de obra e pagamento de indenizações, como também pelo conceito que desfrutam no meio social. De fato, o mundo contemporâneo exige condutas éticas por parte das empresas.

Por fim, destaque-se que jamais foi pretensão deste trabalho encontrar solução para o problema, o que está longe de ser alcançado. O objetivo foi apenas colaborar para o debate, enfrentamento, divulgação e, especialmente, o estudo do problema. Durante anos de experiência profissional presenciou-se colegas vítimas de assédio moral e as conseqüências maléficas desencadeadas em suas vidas, o que também motivou a discorrer sobre o assunto. Com efeito, a solidariedade com as vítimas de assédio moral é questão primordial.

## 10. Referências bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. 3ª tiragem. Curitiba: Juruá, 2007.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Responsabilidade Civil do Empregador e Acidente do Trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa?** In: Revista LTr, São Paulo: LTR, ano 73, p. 391-393, abr. 2009.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976**. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2009.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômano**. Tradução de Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2002.

ASSÉDIO MORAL. *Site* especializado no fenômeno do assédio moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 10 jul. 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho (Uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTR, 1997.

CALVO, Adriana. **O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana**. In: Almeida, Renato Rua de (coord). *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2010.

DALAI-LAMA. **Ética para o novo milênio**. Tradução de Conceição Gomes e Emília Marques Rosa. 2ª ed. Lisboa: Presença, 2001.

DALAI-LAMA; CUTLER, Howard C. **A arte da felicidade no trabalho**. Tradução de Lúcia Brito. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio Moral**: breves notas. In: Revista LTr, ano 71, p. 34-45. São Paulo: LTR, jan. 2007.

FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral**. In: Revista de Administração de Empresas, vol. 41, n. 02, p.08-19. São Paulo: RAD, abr./jun. 2001.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

\_\_\_\_\_. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JESUS, Damásio Evangelista de. **Direito Penal**: parte geral. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999. 1 vol.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2004.

MENEZES, Cláudio Armando C. de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. In: Revista LTR, ano 67, p. 291-294. São Paulo: LTR, mar. 2003.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** In: Revista LTr, ano 70, p. 1079-1089. São Paulo: LTR, set. 2006.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco.** Coimbra, Almedina. 2007.