

**UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ**  
**FABRICIO FERNANDES DO ROSÁRIO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**CURITIBA**

**2017**

**FABRICIO FERNANDES DO ROSÁRIO**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. André Peixoto

**CURITIBA**

**2017**

## RESUMO

O presente trabalho pretende mostrar o assédio moral no atual contexto histórico e jurídico averiguando a lenta valorização mundial do trabalho, seus fundamentos e formação histórica, sua definição e relação de emprego em meio ao direito do trabalho como também as relações atuais, como também mostrar os avanços alcançados com a instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas. Discutir sobre o conceito de trabalho diferenciando-o do vínculo de emprego mostrando suas características destacando a subordinação como uma forma de visualizar da melhor forma o cabimento do assédio moral na relação de emprego. Trazer o Direito do trabalho com seu conceito, características, denominação, divisão e natureza jurídica em suas diversas correntes no intuito de mostrar a coexistência de normas, as quais existem em prol daquele que apesar da sua hipossuficiência, é o motor que faz gerir toda a economia de forma globalizada. Ligando todo o contexto a uma nova organização do trabalho, mostrando o assédio moral na relação de trabalho como um problema organizacional, destacando seus prejuízos finalizando fazendo relação do assédio moral e o dano moral.

**Palavras-Chave:** Consolidação das Leis Trabalhistas. Direito do Trabalho. Assédio Moral. Criminalização.

# **TERMO DE APROVAÇÃO**

**FABRICIO DO ROSÁRIO**

## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Esta monografia foi julgada e aprovada para a obtenção do título de Bacharel no Curso de Direito da Universidade Tuiuti do Paraná.

Curitiba \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

---

Prof. Dr. Eduardo de Oliveira Leite  
Coordenador do Núcleo de Monografia  
Universidade Tuiuti do Paraná

Orientador \_\_\_\_\_  
Prof. André Peixoto  
Universidade Tuiuti do Paraná  
Curso de Direito

---

Prof.  
Universidade Tuiuti do Paraná  
Curso de Direito

---

Prof.  
Universidade Tuiuti do Paraná  
Curso de Direito

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus e a Nossa Senhora do Perpétuo Socorro, a meus pais e a minha família, em especial minha esposa e aos amigos, que sempre incentivaram meus projetos, esta conquista devo ao esforço de vocês.

Foram 5 anos quem tenho que agradecer aos meus colegas de turma, todos aqueles com quem pude contar para conquistar o título de bacharel em Direito. Jamais conseguiria chegar ao fim se não tivéssemos o apoio de um ao outro nas atividades, trabalhos e nas revisões para provas.

Da turma inicial de 2.008 alguns desistiram por diversos motivos, os que continuaram, alguns se tornaram amigos que carregaremos para toda a vida.

Agradeço também ao meu grande professor e orientador, André Peixoto, que para este não tem tempo ruim, esta sempre disposto a ajudar. E para finalizar sou muito agradecido à faculdade pela oportunidade de aprendizado.

Dedico este trabalho a meus pais e a minha esposa, minha irmã e minha sobrinha, que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando nas minhas decisões.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>08</b>
<b>2</b>	<b>EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>10</b>
2.1	MARCOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO	11
2.2	HISTÓRICO PÁTRIO	13
<b>3</b>	<b>CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>TRABALHO</b>	<b>19</b>
4.1	VÍNCULO DE EMPREGO	20
4.2	SUBORDINAÇÃO	21
<b>5</b>	<b>DIREITO DTRABALHO</b>	<b>22</b>
5.1	ATRIBUTOS	22
5.2	NOMENCLATURA	24
<b>6</b>	<b>ASSÉDIO MORAL</b>	<b>25</b>
6.1	FASES DO ASSÉDIO MORAL	26
6.2	ASSÉDIO MORAL VERTICAL	26
6.3	ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	27
6.4	ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO	27
<b>7</b>	<b>ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS</b>	<b>29</b>
<b>8</b>	<b>ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO.</b>	<b>31</b>
<b>9</b>	<b>CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL</b>	<b>32</b>
<b>10</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>33</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>34</b>

## 1 – INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

O Direito do Trabalho fixou controles para o sistema capitalista da época, conferindo uma maior civilidade, buscou eliminar as mais perversas formas de utilização de mão de obra. Mostra também que a cada momento, o Direito do Trabalho tem se transformado para se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida. O chamado caráter transformador.

Por isso foram várias as denominações dadas ao Direito do Trabalho ao longo do tempo: Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical e Direito Social.

Entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, crescendo consideravelmente o número de assalariados.

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integraram os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

Assim o Direito do Trabalho tem por escopo proteger o trabalhador, tendo em vista sua vulnerabilidade perante o empregador.

Atualmente, influenciado pela globalização, entrou em pauta na sociedade brasileira, o chamado Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, que consiste numa violência psicológica, onde o trabalhador é exposto a tratamento degradante, ferindo sua honra, imagem, a exposição contínua e prolongada durante a jornada de trabalho.

Os estudos sobre esta violência psicológica foram iniciados na Suécia nos anos 1980 e assumiram grande importância desde então. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência no ambiente de trabalho cresceu vertiginosamente em todo o mundo. Atualmente, o tema é debatido como questão



organizacional e não apenas um conflito entre indivíduos. Em razão da tendência atual de humanizarem-se mais as relações de trabalho, esse assunto vem recebendo um destaque maior na mídia e nos meios de jurídicos.

Para que ocorra o assédio moral, independe se este é ocasionado em relação ao grau hierárquico dentro de uma empresa ou repartição, pode ocorrer de diferentes direções, ou seja, de chefes a subordinados, de subordinados a chefes e entre pares. As manifestações podem ser as mais diversas e assumir características que permitem classificação diversificada.

O assédio moral também é uma questão organizacional, entende-se que algumas empresas negligenciem os acordos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, considera-se que o assédio moral ocorra não por que os dirigentes queiram, mas porque eles se omitem.

Mas o que se sabe é que desde fim de 2008, aumentou consideravelmente o número de trabalhadores que ingressaram na Justiça do Trabalho alegando humilhações e ameaças no emprego. Dificuldades nas empresas por causa da crise podem gerar situações de assédio, embora não exista legislação federal específica no país.

## 2 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

As primeiras leis trabalhistas foram ordinárias, quanto a sua forma, posteriormente passaram a ser constitucionais. Quanto à finalidade, tinha por objetivo a proibição do trabalho em determinadas condições, como o dos menores até certa idade, e o das mulheres em ambientes ou sob condições incompatíveis.

O Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, quais sejam, fatores econômicos, fatores sociais e políticos. Do ponto de vista econômico, os fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do Direito do Trabalho, foram, a utilização da força de trabalho livre, porém subordinada, por meio da relação de emprego e por consequência gerou uma distinta modalidade do processo produtivo, a chamada grande indústria, tal modalidade suplantou as formas primitivas de organização da produção, consubstanciadas no artesanato e manufatura.

A relação de emprego, surgida a partir do trabalho livre, mas simultaneamente subordinado, permitiu que o empreendedor capitalista usufruísse do máximo da energia produtiva, inteligência, emoção e da criatividade do trabalhador. Em torno desta relação de emprego que existia liberdade por parte do trabalhador e com direção empresarial do empreendedor que fez com que as produções aumentassem.

A expressão grande indústria, traduz um modelo de organização do processo produtivo, para tanto, utilizou-se intensamente máquinas e profunda especialização e mecanização de tarefas, objetivando alcançar um sistema de produção europeia. Tal modelo, levou à utilização maciça e concentrada de força de trabalho assalariada, que se tornou instrumento integrante do sistema industrial, característico do capitalismo emergente. Por fim, cabe expor também como fator econômico, o processo generalizado e crescente de concentração industrial, característico dos países europeus ocidentais e Estados Unidos, de fins do século XVIII e principalmente no decorrer do século XIX.

Do ponto de vista social, os fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do ramo jurídico especializado, a concentração proletária na sociedade europeia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais.

E por último, do ponto de vista político, foram as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, fixando preceitos objetivos

para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado.

Podem ser apontadas ainda mais algumas características, como a tutelar: pois tem como escopo proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Coordenadora ou pacificadora: porque visa a harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho.

## 2.1 – MARCOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para dar início neste capítulo, é de extrema valia, abordar alguns aspectos pré-industriais. Na sociedade pré-industrial não existia normas jurídicas de direito do trabalho.

Por muito tempo predominou a escravidão, onde o trabalhador era tratado como um mero objeto, não possuindo direito algum.

Durante a época do feudalismo, temos a servidão, embora recebesse proteção militar e política do senhor feudal, os trabalhadores não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores.

Durante a Idade Média existiam as corporações de ofício, não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes do direito do trabalho, porém houve uma maior liberdade do trabalhador. Cada corporação possuía um estatuto com algumas normas que disciplinavam as relações de trabalho

Vale destacar que o Código de Hamurabi, considerado o monumento jurídico mais importante da Antiguidade antes de Roma já versava sobre direitos trabalhistas. O texto contido nele compreende um total de 282 (duzentos e oitenta e dois) artigos e numerosas disposições que foram igualmente encontradas em tabuinhas de argila.

O Código de Hamurabi e os numerosos atos da prática do mesmo período dão-nos a conhecer um sistema jurídico muito desenvolvido.

Muitos consideram o salário mínimo como uma conquista dos tempos modernos, porém não é verdade, pois o Código de Hamurabi já versava sobre o tema. Também estabeleceu diversos mínimos a serem pagos pelo trabalho alheio.

Já naquela época objetivavam-se a proteção dos empregados contra possíveis abusos dos empregadores.

Outro *126d*ex que já dispunha sobre legislação trabalhista era a Bíblia Hebraica, de 1400 a 1300 a.C.

O Estado hebreu foi uma teocracia, com limites na lei divina de lavé e pela fiscalização das doze tribos, que impediam que o rei se afastasse dos livros sagrados. A Lei Mosaica, têm este nome pois advém de Moisés, o grande legislador hebreu. Já abordava temas como indenização ao hebreu após o tempo trabalhado e versava sobre o descanso semanal.

A partir da Revolução Industrial é que nasce o direito do trabalho propriamente dito, óbvio que com o passar dos anos veio evoluindo junto com a sociedade. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, posteriormente, à linha de produção.

No tocante ao aspecto político, o mais importante foi a transição de estado liberal para neoliberal. No Estado Liberal o capitalista não tinha óbices quanto as suas imposições, sem interferência estatal. Já no Estado Neoliberal, há interferência estatal na ordem econômica e social limitando a liberdade das partes da relação de trabalho.

Os trabalhadores então se organizaram e começaram com algumas manifestações, sendo que essa fora a primeira fase rumo a criação jus trabalhista, a primeira delas deu origem ao chamado *Peel's Act*, de 1802, que foi um diploma legal inglês que regulava a utilização de mão de obra de menores de idade. Tais manifestações ensejaram leis para reduzir a violência da exploração empresarial sobre mulheres e crianças. As leis trabalhistas nessa época, ainda não davam consistência à formação de um ramo jurídico especializado

A segunda fase de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho estende-se de 1848 até 1919, sendo que neste momento passou pela Primeira Guerra Mundial, criação da OIT até a promulgação da constituição de Weimar, ambos eventos ocorridos em 1919. O marco zero desta fase deu-se não apenas com o advento do manifesto Comunista de 1848 mas também no movimento cartista, na Inglaterra, e ainda, com a Revolução Francesa. Sendo que este último processo revolucionário, sem sombra de dúvidas foi a primeira grande ação coletiva.

O ano de 1848 foi decisivo na história do Direito do Trabalho. Seja pelo Manifesto de Marx e Engels, do mesmo modo, pelo processo de revoluções e movimentos de massa. Tais manifestações passaram a ser mais incisivas sobre o empresariado e a ordem institucional. Todo o processo seguinte a 1848 até a Primeira Guerra Mundial ficou caracterizada por avanços e recuos entre as ações de movimentos operários, sindicais, do movimento socialista e a atuação do Estado. Neste confronto entre trabalhadores e Estado deram origem a um ramo jurídico próprio.

Os trabalhadores reivindicaram, por meio dos sindicatos que os representaram e na medida em que o direito de associação passou a ser tolerado pelo Estado, um direito que os protegesse, em especial o reconhecimento do direito de união, do qual resultou o sindicalismo. No tocante ao direito da livre associação, em 1869 na Alemanha fora descriminalizado o associacionismo sindical. Em 1874 na Dinamarca fora regulado o direito de livre associação, no mesmo ano na Inglaterra surgiu nova lei assecuratória para a livre associação sindical. A consolidação deste mesmo direito na França em 1884, Espanha e Portugal em 1887, na Itália em 1889.

## 2.2 – HISTÓRICO PÁTRIO

A Constituição do Império, de 1824, inspirada nos princípios da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício.

Em 1850 o Código Comercial, primeiro código nacional que trouxe regras de Processo, Direito Civil, Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais Códigos.

Lei do Ventre Livre, criada no ano de 1871 em que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos.

Lei Saraiva Cotegipe, 1885, também chamada de Lei dos Sexagenários. Libertou os escravos com mais de 60 anos depois que cumprissem mais três anos de trabalho espontâneo.

Em 1888 surgiu a Lei Áurea sendo a mais importante lei do império. Libertou os escravos, aboliu a escravatura. Este fato trouxe para o Brasil uma

nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa.

Foi emitido um aviso do Ministro da Agricultura em 17 de janeiro de 1890 concedendo férias anuais remuneradas de 15 dias úteis para os ferroviários da Estação de Ferro Central do Brasil.

O Decreto 1.313/91, de 1891, foi proibido o trabalho do menor de 12 anos em fábricas; foi fixada jornada de sete horas para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 do sexo masculino.

Em 1903 editou-se a primeira norma brasileira de sindicalização e organização sindical dos rurais, Decreto 979/03.

No ano de 1907 a organização sindical dos trabalhadores urbanos foi garantida pelo Decreto 1.637/07.

O Código Civil de 1916 tratou da locação de serviços e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho, como aviso prévio, contrato determinado etc.

No ano de 1919 teve a criação do instituto do acidente de trabalho e, mundialmente, a criação da OIT.

Lei Eloy Chaves (Lei nº 4.682/23) de 1923 criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e no mesmo ato instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

Decreto 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho.

Lei nº 4.982/25, de 1925 estendeu as férias de 15 dias úteis para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários.

Código de Menores (Decreto 17.934-A), de 1927, em que se estabeleceu a idade mínima de 12 anos para o trabalho, como também a proibição de trabalho noturno e em minas de subsolo.

Em 24 de outubro de 1930, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 de novembro criou o Ministério do Trabalho, indústria e Comercio através do Decreto 19.443/30.

A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individual e coletivas) até a promulgação da carta de 1934.

Editou-se em 1931, o Decreto 19.671/31, regulamentou a organização sindical.

O Decreto Legislativo 21.396/32, 1932, criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo 22.132/32 as juntas de Conciliação e Julgamento.

Em 1934 foi a primeira Constituição da República que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional disposto nos art. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da Justiça do Trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário.

A Lei nº 62/35, de 1935, disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço.

Em 1937, início do Regime ditatorial. O congresso é fechado. Foi dada competência normativa aos tribunais trabalhistas. O Decreto-Lei nº 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores.

No ano de 1939 teve Organização da Justiça do Trabalho através do Decreto-Lei nº 1.27/40.

Decreto-Lei nº 3.078/41, de 1941, regulou a locação de serviços dos empregados domésticos.

Em 1943 a CLT é compilada. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Decreto-Lei nº 5.821/43 dispõe sobre dissídios coletivos enquanto perdurar o estado de guerra.

Em 1949 a Lei nº 605/49 instituiu o repouso semanal remunerado.

No ano de 1955 foi criada a Lei nº 2.573/55, criou adicional para o trabalho perigoso.

Em 1957, A Lei nº 2.207/57, dispôs sobre o vendedor praticista.

Entre 1962 e 1963 foi criado o 13º salário: Sob a égide da lei 4.090/62 e posteriormente pela lei 4.769/65.

Lei nº 4.330/64, 1964, primeira lei que regulamentou o direito de greve reconhecido no artigo 158 da CRFB de 1946.

Lei nº 5.107/66: 1966, Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

A Constituição de 1967 manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1964.

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a Constituição anterior, porem criou alguns direitos. Em relação ao direito coletivo dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para o serviço público e atividades essenciais.

1972 – Lei nº 5.859/72: Lei do doméstico; 1973 – Lei nº 5.889/73: Lei do trabalho rural; 1974 – Lei nº 6.019/74: Lei do trabalho temporário; 1983 – Lei nº 7.102/83: Lei os vigilantes.

Já em 1988 surgiu então nossa Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa.

Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

A Emenda Constitucional nº 24 de 1999 transformou as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, extinguindo a representação classista.

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abarcar também as controvérsias oriundas das demais relações de trabalho, ai incluídas, segundo nossa opinião, as lides entre: representantes comerciais e representados; profissional liberal e cliente, inclusive qualquer tipo de advogado e cliente; trabalhadores rurais sem vínculo de emprego e respectivos tomadores



### 3 – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, crescendo consideravelmente o número de assalariados, já que a produção industrial brasileira se multiplicou três vezes e meia.

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores. Foram compiladas normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica *Rerum Novarum* e convenções da OIT; decretos legislativos publicados entre 1930 e 1934; leis publicadas entre 1934 a 1937 e decretos-leis de 1937 até 1942.

Sem qualquer alteração, algumas normas simplesmente foram transpostas para a CLT, como os decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1942 concernentes à Justiça do Trabalho e à organização sindical.

Algumas normas foram complementadas, atualizadas ou generalizadas como os referentes à medicina e à segurança do trabalho, convenção coletiva do trabalho, inspeção do trabalho e processo administrativo.

Por último, foram elaboradas outras normas que eram necessárias para sistematização e exequibilidade da CLT como: Título I, referente à introdução; Capítulos I, II, III e IV do Título IV, referentes ao contrato de trabalho, remuneração, alteração, suspensão e interrupção.

No decorrer da história do trabalho, ocorreram muitas mudanças importantes neste setor. Todas com propósitos de valorar aquele que assegura a produção, o desenvolvimento, isto é, no sentido de dignificar o trabalho humano.

O trabalho sempre foi um meio utilizado pelo ser humano com finalidades, dentre elas, está a mais importante, a sua própria sobrevivência. E, o trabalho subordinado, inserido no meio capitalista, se tornou um dos meios mais garantidores de sobrevivência, qualidade de vida e poder

social àqueles que são totalmente destituídos de riquezas, os chamados hipossuficientes.

Com o desenvolvimento da chamada questão social pela Igreja Católica, iniciada pelo Papa Leão XIII, por meio da encíclica *Rerum Novarum*, anunciou-se o estabelecimento de direitos e obrigações tanto do empregador, quanto do empregado, além da necessidade de se estabelecer a concórdia e não a luta de classes e com a elaboração do Tratado de Versalhes, o trabalho humano passou a ser mais protegido e valorizado.

Ver-se que o objetivo central das Nações é estabelecer a paz universal, que se fundamenta sobre a justiça social. Um dos aspectos que justifica a existência de justiça social é a proteção do trabalho justo, humano e digno, que assegure a todos, os direitos já garantidos pela carta magna.

Dentre os acordos de proteção e valorização do trabalho humano estabelecidos em Tratados, Acordos e Declarações, é vista, a presença comum da desvinculação do trabalho como mercadoria ou um artigo de comércio, e ao mesmo tempo se ver o estabelecimento do direito de representação e associação para os trabalhadores e seus empregadores.

Dessa forma estes organismos vieram como forma protetiva valorando o trabalho e estreitando as relações entre empregado e empregador.

## 4 – TRABALHO

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”.

*Tripalium* era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia.

Desse modo, originalmente, "trabalhar" significava “ser torturado”. No sentido original, os escravos e os pobres que não podiam pagar os impostos eram os que sofriam as torturas no *tripalium*. Assim, quem "trabalhava", naquele tempo, eram as pessoas destituídas de posses.

A ideia de trabalhar como ser torturado passou a dar entendimento não só ao fato de tortura em si, mas também, por extensão, às atividades físicas produtivas realizadas pelos trabalhadores em geral: camponeses, artesãos, agricultores, pedreiros etc.

A partir do latim, o termo passou para o francês *travailler*, que significa “sentir dor” ou “sofrer”. Com o passar do tempo, o sentido da palavra passou a significar “fazer uma atividade exaustiva” ou “fazer uma atividade difícil, dura”.

Só no século XIV começou a ter o sentido genérico que hoje lhe atribuímos, qual seja, o de "aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim".

Com a especialização das atividades humanas, imposta pela evolução cultural (especialmente a Revolução Industrial) da humanidade, a palavra trabalho tem hoje uma série de diferentes significados.

Para Vólia Bomfim, “no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva” (2010, p.3).

Sendo hoje, o trabalho visto como energia física e intelectual que o homem emprega com objetivos produtivos, faz-se necessário, para fazer valer esse esforço, um vínculo capaz de selar o compromisso entre aqueles totalmente destituídos de riquezas, o empregado, e o empregador. É o chamado vínculo de emprego.

#### 4.1 – VÍNCULO DE EMPREGO

É um fato jurídico que se configura quando alguém (empregado ou empregador) presta serviço a uma ou outra pessoa, física ou jurídica (empregador ou empregadora), de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa, sendo que, para que se configure o vínculo de emprego, são necessárias todas as características numa mesma relação.

O trabalho pressupõe ação, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado, dentre eles, a realização pessoal.

Já o vínculo de emprego pressupõe uma relação de acordos entre pares, denotando uma troca, um compromisso com cláusulas e regras a serem respeitadas.

Uma das características do vínculo de emprego, é a subordinação, empregada como uma forma de prender o empregado, laçar, interliga-lo a determinado emprego, visto que a mesma tira do indivíduo a liberdade para tomar suas próprias decisões, tirando sua autonomia.

A subordinação não se confunde com a escravidão, embora o trabalho escravo seja subordinado. A história do trabalho subordinado iniciou-se com a escravidão, hoje a subordinação como uma das características da relação de emprego, não sendo utilizada no seu adequado sentido, pode causar males que poderão causar danos pessoal, moral e psicológico chegando a gerar sérias consequências, dentre elas, o assédio moral.

Segundo a doutrina, as fases do trabalho subordinado são servidão, contrato civil e relação de emprego.

Nas relações de emprego, o empregado sujeita o exercício de suas atividades laborais à vontade do empregador, que na relação detém poderes para dirigir, regulamentar, fiscalizar e punir. A chamada subordinação jurídica.

Quando se fala em subordinação jurídica, sujeitando o empregado às suas obrigações, pressupõe-se que, o empregador da mesma forma deve também respeitar cláusulas contratuais, não fugindo dos princípios constitucionais, dentre eles, o princípio da dignidade da pessoa humana, respeitando o empregado, não o sujeitando a maus tratos, a trabalhos aviltantes, humilhantes que venham a denigrir a sua reputação como pessoa humana.

Os requisitos para o reconhecimento de vínculo empregatício estão inscritos nos caputs dos arts. 2º e 3º da CLT.

## 4.2 – SUBORDINAÇÃO

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir empregado, refere-se à prestação pessoal de serviços a empregador, sob a dependência deste. E o artigo 2º do mesmo diploma, quando define empregador, afirma que este dirige a prestação pessoal de serviços do empregado.

Da conjunção destas duas características, que são a direção do trabalho do empregado pelo empregador e a dependência daquele em relação a este, doutrina e a jurisprudência, de maneira uniforme, reconhecem como atributo essencial à configuração do vínculo de emprego a subordinação jurídica.

Por força desta subordinação direta o vínculo jurídico relevante para o Direito do Trabalho é somente aquele que gera o poder de comando do empregador em relação à atividade desenvolvida pelo empregado, no curso do contrato de trabalho.

Deste modo, se houver trabalho prestado por pessoa física com autonomia, estará ausente um requisito essencial, não se configurando o contrato de trabalho. De igual modo, se o trabalho for prestado por pessoa jurídica, igualmente ausente outro requisito essencial, que é a pessoalidade, não se cogitando de contrato de trabalho. A não eventualidade também é requisito essencial, daí porque sendo eventual o trabalho não se cogita de contrato de trabalho.

No ensinamento de Ricardo Marcelo Fonseca “O diferencial estaria nos limites da atividade econômica do empregador, do risco físico e do atentado moral do empregado, e da prática de ato que seja ilícito. No mais, segundo afirma, são idênticas”. (2002, p.89)

Como visto, a limitação da atividade econômica é a diferença básica entre a subordinação jurídica e a subordinação simples.

## 5 – DIREITO DO TRABALHO

De acordo com os ensinamentos de Vólia há Três correntes importantes para o entendimento do tema são: a subjetivista, a objetivista e a mista.

A corrente subjetivista, prioriza os sujeitos (pessoas) da relação de emprego: o emprego e o empregador. Ao se conceituar sob a ótica subjetivista, com frequência destaca-se a fragilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica. (Volia, 2010, p.4)

Segundo o conceito de Cesarino Junior, o Direito do Trabalho “É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual. O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica” (1980, p.52-54).

A segunda corrente, denominada objetiva realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei, o campo objetivo. Tem como fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho.

Entende Messias Donato, (1995, p.45), defensor desta corrente, “corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação de trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”.

Para Vólia, (2010, p.4), “não há como separar a posição subjetivista da objetivista, pois são frente e verso da mesma moeda, e separar uma corrente da outra torna insuficiente o conceito para entender o Direito do Trabalho em sua plenitude”.

A terceira corrente, a mista, defendida pela doutrina majoritária, valora tanto os sujeitos da relação de trabalho quanto o conteúdo do Direito do Trabalho.

Vólia (*apud* CATHARINO, 1999, p.50), como defensor desta corrente afirma: “É o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou mediadamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam”.

### 5.1 – ATRIBUTOS

O Direito do Trabalho tem como principal característica, a proteção do trabalhador seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas

pelo governo e sociedade. Logo, seu principal conteúdo é o emprego e o empregador.

Já sob o aspecto do direito coletivo do trabalho, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho, bem como nas formas de representação pelos sindicatos.

Tanto nas características subjetivistas quanto nas objetivista, o que se percebe é que a abertura a esse leque de direitos ao empregado tem como razão a valoração do homem como ser, dentro de uma sociedade, que vem de uma história de massacre, escravidão, sem voz nem vez, sem dignidade. Essas vazões de direitos ao trabalhador àquele menos favorecido vêm em respeito às normas de Direitos humanos, que são princípios constitucionais.

Com a ampliação do campo de atuação do Direito do Trabalho a legislação passou a se preocupar também com os trabalhadores ociosos, isto é, com os desempregados que buscam nova colocação no mercado. É o que demonstra a Lei nº 7.998/90 que, regulamentando o inciso II do art. 7º da CRFB, garante o pagamento, em número cada vez maior de parcelas, do seguro-desemprego. Por sua vez, o art. 373-A, I, da CLT proíbe a publicação de anúncio de emprego que contenha qualquer tipo de discriminação.

A preocupação com os trabalhadores ociosos, a proibição de anúncios discriminatórios vem demonstrar o apreço que o constituinte está dando ao princípio da dignidade humana.

O Direito do Trabalho permanece preocupado principalmente com a questão social do trabalhador subordinado, a relação de emprego e, excepcionalmente, com as demais relações de trabalho sujeitas às regras trabalhistas. Neste sentido

Convém ressaltar que nada mudou quanto ao conceito e Direito do Trabalho ou suas características, após a Emenda Constitucional nº 45/04, que apenas alargou a competência da justiça do Trabalho, isto é, alterou a parte processual, relativa à competência e aos procedimentos destinados a cada ação, e não o direito material, suas regras, princípios e valores, que continuam a ser aplicados aos mesmos destinatários anteriores. (Volia, 2010, p.6):

O Direito do Trabalho, com seu caráter socializante, vem inspirando todos os outros ramos do Direito, pois mostra a finalidade social e o caráter coletivo do

Direito. Está menos preocupado com o individual e o patrimônio, abandonando o caráter privatista do direito comum. Com isso, a clássica inércia do Estado foi rompida pioneiramente pelo Direito do Trabalho para, através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente.

Preocupado com a unificação mundial dos direitos mínimos do trabalhador, o art. 427 do Tratado de Versalhes (1919) determina a harmonização da legislação trabalhista entre países, dando um caráter transnacional ao direito do trabalho. Esta garantia mínima também toma conotação mundial na Declaração Universal dos Direitos do Homem. (Alice Monteiro, 2005, p.91)

A cada momento, o Direito do Trabalho tem se transformado para se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida. Este é o seu caráter transformado

## 5.2 – NOMENCLATURA

Foram várias as denominações dadas ao Direito do Trabalho ao longo do tempo: legislação industrial, legislação operaria, legislação trabalhista e legislação social.

Apenas em 1919, com o Tratado de Paz da Primeira Guerra Mundial, foi consagrada a autonomia científica do Direito do trabalho, o que fez substituir a palavra “*legislação*” pelo vocábulo “direito”, a partir daí, foram utilizadas denominações: direito operário (art.16, XVI da CF/37), direito industrial, direito corporativo, direito social, Direito do Trabalho.

Finalmente a denominação que permaneceu foi Direito do Trabalho, pois se destinava a reger as relações de trabalho subordinado. Alguns autores preferiam o nome Direito Social em face de seu caráter social e protetivo do hipossuficiente.



## 6 – ASSÉDIO MORAL

A palavra assédio significa existência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões. Ultrapassando o vago campo da intenção, desejo ou ideia. O assédio moral é caracterizado pelo comportamento de uma ou, mais pessoas que ocasiona sensível mal-estar, incômodo, prejuízo do ponto de vista psíquico.

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho degradar o ambiente de trabalho..  
(Marie-France Hirigoyen)

Com isso pode-se extrair alguns aspectos que caracterizam o comportamento de assédio moral:

A conduta abusiva. Obviamente, trata-se de um abuso em relação ao eticamente esperado ou culturalmente ajustado.

A manifestação por meio de comportamentos. Palavras, atos, gestos reforçam a característica essencial do assédio moral, a visibilidade. Ou é visível, ou não se trata de assédio moral, porque não se consubstancia em ação e, portanto, não terá como atingir a outra pessoa. Trata-se de questão substantiva porque exclui do campo do assédio moral a simples imaginação de que alguém persegue o pretensamente assediado. Não há perseguição de fato se ela não se consumar em comportamentos.

assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve(m) contra um individuo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

O assédio moral manifesta-se de diversas formas, cada uma delas com características específicas, as quais possibilitam reunir elementos para melhor compreender suas causas, seu desenvolvimento e as possibilidade de atuação preventiva e corretiva.

Contudo, podemos definir o assédio sendo a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

## 6.1 – FASES DO ASSÉDIO MORAL

Identificar as fases do assédio moral possibilita melhor compreendê-lo do ponto de vista sistêmico e permite conjugar a visão do todo com o conhecimento de aspectos específicos de sua evolução, ensejando uma perspectiva mais dinamizada, sendo as seguintes fases:.

*O despertar da motivação do assediador*, para que ele o pratique;

*A constatação da oportunidade*, em que o assediador comprova a existência de condições propícias, no ambiente (no lar, na escola, na Organização), para a realização de seus intentos;

*A identificação da vítima*, na qual o assediador reúne conhecimentos essenciais a respeito das fragilidades do assediado;

*O desenvolvimento* propriamente dito do assédio moral, representado pelas ações do assediador e pelas reações psuci-físicas da vítima, com o surgimento de danos de variados níveis de gravidade;

*A preparação para a exclusão da vítima*, em que o assédio moral chega a termos;

A exclusão propriamente dita da vítima;

*O day after* do processo, em que podem surgir reações de vingança, retaliação e tentativas de indenização; nesta etapa também incluímos a recuperação física e ,mental da vítima.(José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli, Marcos Julio Olivé Malhadas Junior, pág. 105, Ed Ltr)

## 6.2 – ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Configura o chamado assédio moral vertical quando, na relação de trabalho, existe subordinação e diferença da posição hierárquica, subdivide-se em duas espécies, o assédio moral descendente e o assédio moral ascendente.

Chama-se assédio moral vertical descendente o praticado por superior hierárquico contra o seu subordinado.

Não tão raro assim, o assédio moral vertical ascendente, que é praticado pelo inferior hierárquico contra seu superior.

### 6.3 – ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, não existindo relação de subordinação.

Deve-se ressaltar que tanto no assédio moral vertical quando no assédio moral horizontal, podem ser exercidos por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores.

O simples conflito entre colegas e ou chefias não configura, por si só, assédio moral. Mesmo que as situações de conflito sejam desagradáveis e inoportunas para o ambiente de trabalho, o conflito é útil, pois origina da necessidade de mudança. Como bem define Sônia Mascaro Nascimento “Conflito é guerra, assédio moral é guerrilha. Conflito gera mudança, assédio gera insegurança.”.

### 6.4 – ASSÉDIO MORAL SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO

Vale lembrar, que a mera repreensão, as ordens passadas, as exigências modernas de competitividade e qualificação, não podem ser vistas como assédio ou abalo moral, como já fora tratado em anteriormente.

O Clima Organizacional, definição mais usual para o meio ambiente do trabalho, tem sua tutela Constitucional mediante o que estabelece nossa Constituição Federal, *in verbis* “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”.

Outro artigo de suma importância de nossa Constituição Federal é o art. 7º, em seu inciso XXII, com a seguinte redação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, também, dispõe sobre a matéria em seu capítulo V no qual versa sobre o tema "DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO", matéria esta que se estende do art. 154 até o art. 201. No mesmo diploma, o artigo que melhor atende ao direito do trabalhador face ao assédio moral sofrido é o 483, *in verbis*

[...] O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

[...]

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama

Deixando de lado nossa Constituição e a CLT, podemos encontrar leis no âmbito municipal que buscam coibir a prática do assédio moral. No estado do Paraná, no município de Cascavel, existe a Lei 3.243 de 2001. Tal lei dispõe sobre aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.

Os principais aspectos abordados nas legislações municipais são: Aspecto subjetivo, maior parte da legislação veda o assédio a todos os servidores, não fazendo nenhuma distinção. Quanto aos tipos sanção a ser imposta estabelece a advertência, suspensão e demissão. Podem ser cumuladas suspensão com a participação em curso de aprimoramento profissional e multa. No tocante ao procedimento, a parte ofendida ou a autoridade que tiver conhecimento da infração poderá, de ofício, iniciar procedimento administrativo para apuração, sendo assegurada a ampla defesa.

## 7 – ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS

Já é entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho quanto ao tema Assédio Moral,

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Depreende-se do acórdão do Regional que a reclamante era bancária, mas transportava valores. Nos termos da Lei nº 7.102/83, verifica-se que a atividade relativa a transporte de valores só pode ser desempenhada por profissional habilitado, de modo que o reclamado, ao descumprir a lei (e, portanto, praticar ato ilícito), expunha a reclamante a risco, sendo cabível o ressarcimento pelo dano causado, mediante indenização, ante o que dispõe o art. 927 do Código Civil. Ressalte-se que na jurisprudência mais recente desta Corte Superior entende-se que é devido o pagamento de indenização quando o empregado bancário desempenha a atividade de transporte de valores, a qual não é inerente à função normal para a qual foi contratado. Precedentes. Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. O recurso não prospera por

divergência jurisprudencial, pois ora o recorrente não indica a fonte oficial em que publicado o aresto colacionado ora colaciona julgado oriundo do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 10969120105100003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)

Conforme outra decisão muito bem fundamentada pelo magistrado

O assédio moral, também identificado na doutrina e jurisprudência como mobbing ou bullying, caracteriza-se no âmbito das relações de trabalho como um ataque diuturno, perverso e insidioso que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica e física de um trabalhador, consubstanciando-se na repetição de comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, com a exposição da vítima a situações incômodas e humilhantes, que ameaçam o emprego desta ou degradam o seu ambiente de trabalho.

Pois, se analisadas sobre seus aspectos mais amplos, as normas de saúde e segurança no trabalho devem abranger os danos causados pelo Assédio Moral, uma vez que comprovadamente ele causa danos a saúde, levando muitas vezes à destruição psicológica ou até mesmo à morte física. Portanto, nada é mais perigoso para a saúde que um ambiente contaminado por este terrível mal;

## 8 – ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO

O presente tema, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente do trabalho, é relativamente novo, inclusive para as nações europeias, as quais começaram a elaborar estudos sobre o *mobbing* a partir da década de 1980, tendo as propostas legislativas iniciadas somente em momento posterior.

A questão do assédio moral ganhou forma com as pesquisas do professor Heinz Leymann e sua escola, na Suécia, as quais começaram a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho. Do estudo das causas desses males psíquicos nasceu a elaboração do conceito do *mobbing*, de modo que este estudioso foi o verdadeiro fundador da pesquisa sobre o assédio moral.

Dentre os países que possuem legislação específica sobre o assédio moral podemos elencar França, Portugal, Espanha, Chile e Suécia.

Na França, o assédio moral é regulado num capítulo específico do Código do Trabalho francês, o qual se aplica tanto a empregados e empregadores da iniciativa privada quanto a empregados públicos. Imperioso destacar que na França, o assédio moral possui repercussões na esfera penal.

Em Portugal, o tema também é regulado pela lei, o Código do Trabalho português possui como regra geral que o empregador e seus representantes e o trabalhador gozam de direito à integridade física e moral. No direito português, uma vez provada a prática do assédio resultante de ato discriminatório contra trabalhador ou candidato a emprego, a vítima terá direito a uma indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais.

Na Espanha, a legislação é um pouco mais escassa, se comparada com a França quanto ao assédio moral. O Estatuto dos Trabalhadores espanhol estabelece que os trabalhadores espanhóis têm direito ao respeito à sua intimidade e à consideração devida à sua dignidade, incluindo a proteção em face do assédio por razão origem racial ou étnica, religiosa ou por convicções, por incapacidade, idade ou orientação sexual. Vale mencionar também que a prática de assédio moral também poderá ter consequências na esfera penal.

## 9 – CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Levando em consideração todo o transtorno que o assédio moral ocasiona na vítima, há de se observar que o mesmo merece um tratamento mais sério, visando uma real punição para quem comete o assédio, pois devemos considerar todo o terrorismo psicológico, podendo inclusive resultar em lesões corporais, invalidez, distúrbios emocionais, morte ou até mesmo suicídio.

Neste sentido, faz-se uma analogia com dois crimes previstos no Código Penal, o crime de lesão corporal e o de instigação ao suicídio.

Para examinar o paralelo do Assédio Moral com os artigos citados deve ser feita uma análise do comportamento do Assediador. O Assediador quando investido de poder busca humilhar seu hierarquicamente inferior, ou então aproveita-se da fragilidade da vítima para impor-se. Tal comportamento chega a igualar-se com o predador solto na natureza, uma vez que escolhe sua vítima a persegue até aniquilá-la.

Os métodos normalmente utilizados são o da perseguição contumaz, a ridicularização, a humilhação, a imposição sistemática de culpa e a constante crítica dos atos e comportamento da vítima.

Chegando ao ponto extremo de a vítima entrar em processo destrutivo de sua autoestima, da autoconfiança, da saúde física e mental, no qual degrada seu estado geral cada vez mais, pois antes de recuperar-se sofre novo ataque. Com a destruição gradativa de sua autoconfiança e da autoestima, destrói-se também o seu instinto de preservação e sua capacidade de lutar por sobrevivência, levando a vítima a entrar em processos patológicos, muitos de natureza grave. Estudos na área da psicologia demonstram que esse ataque repetido abala a saúde psíquica do ser humano.

Pode-se dizer também que se aplica, subsidiariamente, ao Assédio Moral, o art. 132 do Código Penal que trata do perigo para a vida ou saúde de outrem, o art. 146 que trata do constrangimento ilegal, art. 147 que é do crime de ameaça, art. 149 que trata da redução a condição análoga a de escravo.

Conforme podemos perceber, todos os artigos mencionados, iremos encontrar enquadramentos penais, para os atos que que caracterizam direta, indiretamente e /ou por analogia, a ação caracterizadora do Assédio Moral, que



para relembrarmos busca a aniquilação da vítima por meio das práticas descritas como de psicoterrorismo.

## **10 – CONCLUSÃO**

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde.

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em decorrência do assédio sofrido.

O basta à humilhação depende também de uma informação de qualidade, organização e mobilização dos trabalhadores. Para se conquistar um ambiente de trabalho saudável é uma luta diária, uma vez que necessita de vigilância constante, com intuito de conquistar condições de trabalhos mais dignas, baseadas no mútuo respeito.

É inegável também que o assédio moral ocasiona danos à imagem, à honra, à liberdade do trabalhador (art. 5º, V e X, CF), logo, a sua reparação é questão de justiça (art. 186, CC).

O empregado, vítima de assédio moral, pode e deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando a indenização relativa ao dano moral.

Diante disso, concluo, que o assédio moral deve passar a ser tipificado como conduta delituosa, levando-se em consideração todo o transtorno que aflige a vítima.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Editora LTR, 2017.

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília,DF, Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12 maio. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12.maio. 2017.

CASSAR, Volia Bonfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Método, 11. Ed. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.

DONATO, Messias Pereira. *A divisão do Direito do Trabalho em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo*. 17. ed. Rio de Janeiro:, editora Forense: 1995.

FEIJÓ, C. *Matéria especial: assédio moral na justiça do trabalho tribunal superior do trabalho: Assessoria de comunicação social*. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Noticias\\_Destaque\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Noticias_Destaque_assedio_moral.pdf)>. Acesso em

FONSECA, Ricardo Marcelo. *História do direito em perspectiva - do antigo regime a modernidade*. Curitiba: Juruá, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011. (Coleção Debates e Administração

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

JORNAL DA MÍDIA. Magistrados e vítimas querem lei que defina assédio mora. Disponível em: <[http://www.jornaldamidia.com.br/noticias/2009/03/06/Brasil/Magistrados\\_e\\_vitimas\\_querem\\_lei\\_.shtml](http://www.jornaldamidia.com.br/noticias/2009/03/06/Brasil/Magistrados_e_vitimas_querem_lei_.shtml)>. Acesso em: 14 maio. 2017.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. 2. Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro: 2005.

NASCIMENTO , Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Editora LTr, 2007.

PELI Paulo; TEIXEIRA Paulo. *Assédio moral uma responsabilidade corporativa..* 1. ed. São Paulo: Ícone Editora, 2006.