



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG  
FACULDADE DE DIREITO**

**PAULA FERNANDES DA COSTA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Rio Grande  
2015

PAULA FERNANDES DA COSTA

## **Assédio Moral no ambiente do trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Universidade Federal do Rio Grande, como parte das exigências para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eder Dion de Paula Costa

Rio Grande 2015

Paula Fernandes da Costa

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

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Universidade Federal do Rio Grande, como parte das exigências para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Rio Grande \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>o</sup> \_\_\_\_\_ - Orientador

---

Prof<sup>o</sup>. \_\_\_\_\_ - Membro

---

Prof<sup>o</sup>. \_\_\_\_\_ - Membro

Dedico este trabalho aos meus amados pais, Ledair e Stella, pelo amor e incentivo, fundamentais para a formação de tudo o que sou.

## Agradecimentos

Em primeiro lugar a Deus, que iluminou meu caminho nesta jornada. Por ter me concedido saúde, Força e coragem para superar as dificuldades.

Aos meus pais, Stella e Ledair, meus verdadeiros mestres da escola da vida, minhas fontes de inspiração. Pelo incentivo, carinho e amor incondicional. Não mediram esforços para que eu conquistasse esse sonho. Por acreditarem em mim e me dar esperanças para seguir. Esta vitória é nossa.

Às minhas irmãs Daniele e Adrienne, que acreditaram em meu sonho e caminharam comigo para a realização dele. Meu sucesso é o resultado da força e motivação de vocês.

Aos meus amigos e amigas, cujas presenças serviram de pilar. Pelo incentivo e apoio constante. Por dividirem comigo momentos inesquecíveis de companheirismo e amizade.

Aos meus padrinhos Carlos Alberto e Elisabeth, por todo amor, carinho e por exercerem perfeitamente o papel de segundos pais.

Às minhas avós Dalva (in memoriam) e Beatriz, minha eterna gratidão pelos cuidados e ensinamentos.

Ao meu chefe e amigo Nando Ribeiro por ter contribuído com meu crescimento profissional e por ser grande exemplo de dignidade. Bem como aos meus amigos de trabalho pelo incentivo e suporte em todos os momentos.

Aos meus tios e tias pelo incentivo e contribuições valiosas. Bem como, aos primos que foram meus primeiros amigos da vida, pelo apoio constante.

À instituição Universidade Federal de Rio Grande, professores, direção e administração pela oportunidade de realizar o curso de Direito, e por todo conhecimento adquirido ao longo destes seis anos. Em especial, ao meu professor orientador Eder Dion de Paula Costa pela orientação e confiança ao longo das supervisões das minhas atividades.

Enfim, a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste sonho, muito Obrigada.

*“A injustiça, por ínfima que seja a criatura  
vitimada, revolta-me, transmuda-me,  
incendeia-me, roubando-me a  
tranquilidade e a estima pela vida.  
(BARBOSA, Rui)”.*

## Resumo

O presente trabalho versa analisar os aspectos gerais do fenômeno assédio moral, aprofundando os conhecimentos no âmbito trabalhista. Embora o tema Assédio moral no ambiente de trabalho ser tão antigo quanto as próprias relações de trabalho, os estudos acerca do assunto são relativamente novos no Brasil, aumentando a frequência de casos sucessivamente. Conceitua-se sucintamente o fenômeno pela sistematização e reiteração de condutas abusivas que visam desestabilizar e excluir a vítima do ambiente comum. Serão estudadas as origens, causas, conseqüências e métodos preventivos que sirvam como estratégias capazes de evitar esse mal. O psicoterror vai totalmente de encontro com o princípio da dignidade humana, podendo originar conseqüências irreversíveis como doenças crônicas, transtornos psicológicos, ou até mesmo suicídio. Desse modo, é de vital importância, o planejamento de programas e metas suscetíveis de tutelar a saúde psíquica do trabalhador. Prevenir o assédio moral representa reduzir os gastos com investimentos na saúde pública e evitar volumosas indenizações no judiciário. Ademais, necessário se faz um estudo com a distinção do assédio moral de outras agressões pontuais, sob pena de banalizar o instituto. Visto ser o assédio moral um instituto sem tutela jurídica específica em esfera Federal, serão estudadas as legislações relacionadas no âmbito municipal, estadual, e federal. Bem como, uma análise de direito comparado será realizada. Por fim, pretende-se exprimir a necessidade de regulamentação desse fenômeno no nosso ordenamento jurídico. O presente estudo utilizará como metodologia, a pesquisa bibliográfica de renomados autores.

Palavras Chaves: Assédio moral; Direito do trabalho; Legislação.

## Abstract

The present paper pretends to analyse general aspects from the phenomenon of harassment, Deeping the knowledge on labour context. Although the theme of harassment on work place has been as old as the own work relations, the studies around the subject are relative new in Brasil, increasing successively the frequency of new cases. The phenomenon of harassment has its concept on the systemization and reiteration of abusive conducts with the objective of destabilize and exclude the victim from normal environment. Will be studied the origin, cause, consequences and preventive methods that could became capable strategy for avoid this evil. The bullying goes totally on encounter with the principle of human dignity and can origin irreversible consequences, such as: Chomical Disease, psychological disorder or even suicide. Planning is vital. Planning programs e achievable goals to guarantee workers psychic health, Prevent harassment represents reducing cost with investments on public health and avoid high voluminous compensation on justice system. Besides, is necessary a study with distinction of harassment from other punctual aggressions, under penalty of trivialise the subject. As seen the harassment has no legal guardianship on a federal level, will be studied the related legislation on local, state and federal levels as a analyses on comparative law. At the end is pretended express the necessity of regulation of harassment on legal order. The present study will use as method the bibliography from renowned authors.

Key words: harassment, labour law, legislation.



## **Lista de Siglas e Abreviações**

CITE: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas

CPC: Código de Processo Civil

PL: Projeto de Lei

RS: Rio Grande do Sul

RJ: Rio de Janeiro

SIMPE/RS: Sindicato dos Servidores do Ministério Público do estado do Rio Grande do Sul.

## Sumário

Introdução .....	12
Capítulo I: Breve Análise .....	15
1.1 Breve Histórico.....	15
1.2 Conceito de assédio moral no ambiente de trabalho: .....	17
1.3 Elementos Caracterizadores: .....	21
1.3.1 Ânimus do Agente: Intencionalidade dos atos praticados: .....	21
1.3.2 Conduta reiterada e Sistematizada: .....	22
1.3.3 Período Mínimo .....	22
1.3.4 Contexto Laboral .....	23
1.3.5 Produção de dano: .....	23
1.3.6 Intensidade da violência: .....	24
1.4 O que é Assédio moral e o que confunde-se como tal: .....	25
Capítulo II: Sistematizando o Fenômeno .....	29
2.1 Causas e Fatores Geradores .....	29
2.2 A ausência de legislação própria:.....	31
2.3 A problemática da Prova: .....	34
2.4 Conseqüências: .....	37
2.5 Métodos de prevenção ao Assédio Moral.....	38
Capítulo III: Direito Comparado.....	40
3.1 Das Leis Estaduais e Municipais Brasileiras: .....	40
3.2 Legislação no Âmbito Estadual brasileiro: .....	40
3.2.1 Rio de Janeiro.....	40
3.2.2 Rio Grande do Sul.....	42
3.2.3 São Paulo: .....	45
3.3 Legislação no Âmbito Municipal brasileiro:.....	46
3.4 Das Legislações Internacionais: .....	49
3.4.1 Suécia .....	49
3.4.2 França .....	50
3.4.3 Portugal .....	51
3.5 Da necessidade de Uma Lei Municipal Rio Grandina: .....	54
3.6 Da Necessidade de Uma Lei Federal Brasileira: .....	54

Considerações Finais:.....57  
Referências:.....59

## Introdução

O assédio moral é uma prática ilícita e perversa que visa excluir a vítima de um determinado ambiente, no caso estudado do ambiente de trabalho, utilizando-se de situações humilhantes e vexatórias. “A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social”.<sup>1</sup>

O advento da globalização em nosso sistema capitalista moderno suscitou uma enorme evolução do mercado. Este desenvolvimento, cumulado com a constante busca de redução de custos nas empresas e uma elevada pressão pelo atingimento de metas, fomentou a exigência de um novo perfil de competitividade do trabalhador moderno, dando origem a um fenômeno contemporâneo no âmbito trabalhista, qual seja, o Assédio Moral.

Essa necessidade de competitividade exacerbada entre os trabalhadores determinou uma mudança substancial nas relações de trabalho. De um ponto de vista proporcionou aspectos positivos, como por exemplo, a redução de custos para as empresas. Por outro lado, ocasionou avarias sociais, como a busca desenfreada por um lugar de evidência. Nessa perspectiva, dentre as diversas causas do assédio moral, destaca-se a busca indisciplinada por altos lucros, que deixa em segundo plano a saúde psíquica dos trabalhadores, a fim de atingir os resultados almejados.

Cumprir mencionar que, a base deste problema histórico encontra-se no desconhecimento do assunto por parte do assediado; medo; insegurança; receio de perder o emprego; vergonha dos colegas e familiares, ocasionando o silêncio e a manutenção do abuso de poder.

O assédio moral não é um fenômeno recente, remonta das próprias origens da relação trabalhista. Entretanto, o nosso ordenamento jurídico carece de legislação específica capaz de concretizar uma contenção deste psicoterror laboral, por tratar-se de um assunto ainda em desenvolvimento.

---

<sup>1</sup>. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, DF, 2010. P.11.

Os estudos acerca deste fenômeno tiveram início na área da biologia, com Konrad Lorenz. O pesquisador austríaco realizou experiências com animais de pequeno porte para avaliar seus comportamentos. O experimento consistia em colocar esses animais em um local de comum convivência por um determinado lapso temporal e, transcorrido este tempo, inserir um animal intruso no espaço já dominado pelos demais. O resultado apresentado pelo estudo constatava que, os animais do grupo se uniam para excluir o intruso de seu território, a este fenômeno denominou *Mobbing*.

Gradativamente o assunto foi alcançando forças, suscitando diversos estudos sob a perspectiva do comportamento humano, que perduram até os dias atuais. Contudo, por se tratar de um fenômeno com extrema subjetividade, sua constatação, comprovação e devidas punições aponderam-se de dificuldades.

Destarte, encontra-se evidente que nas relações laborais contemporâneas prevalecem comportamentos de interesse individual. Nessa perspectiva, a propagação de casos de assédio moral no ambiente de trabalho ocorre de modo imoderado, sendo demasiadamente complexa a regulamentação do fenômeno por meio de eficientes legislações próprias.

Para realizar o presente trabalho utilizou-se como metodologia, pesquisa exploratória de natureza bibliográfica. No primeiro capítulo, será feito um breve histórico sobre o fenômeno assédio moral, focado no âmbito trabalhista, conceituando o fenômeno e apresentando os elementos caracterizadores segundo a doutrina majoritária. Além disso, estudaremos o que não é assédio moral, mas muitas vezes se confunde como tal fenômeno, abordando assim, os fatos excluídos do rol de assédio moral.

No segundo capítulo será realizado um estudo sistemático acerca das causas e fatos geradores do fenômeno, as dificuldades probatórias, a problemática relacionada a ausência de legislação específica, consequências do instituto, além de apresentar possíveis medidas de prevenção.

Por fim, No terceiro capítulo será elaborada uma abordagem mais específica em relação as nossas legislações pátrias. Serão apresentadas detalhadamente as leis municipais das cidades de Iracemópolis, Porto Alegre, e do município de São

Paulo. Leis estaduais do Rio De Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo, além de leis Federais da Suécia, França e Portugal. Concluindo o trabalho, será realizada uma reflexão sobre a importância de haver uma legislação Federal própria para o assunto assédio moral no Brasil, e uma lei que contemple o assunto própria para a cidade de Rio Grande.

## Capítulo I: Breve Análise

### 1.1 Breve Histórico

Preliminarmente devemos referir que as violências morais no ambiente de trabalho são tão antigas quanto as próprias origens das relações trabalhistas. As subordinações nas relações de trabalho no sistema capitalista sempre proporcionaram a propagação do assédio moral. É de suma importância uma busca nas raízes desse fenômeno no contexto social capaz de identificar as sua origem.

Os estudos científicos acerca desse fenômeno social que varia de acordo com as diferentes culturas, são relativamente novos. Somente na década de 1980 começaram a nascer estudos identificadores do problema destruidor do ambiente de trabalho, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror. Tão só após este período passa-se a reconhecer o desgaste psicológico provocado e a compensar a vítima da lesão incitada. Desse modo, podemos afirmar que o tema é recente sob o ponto de vista da sua visibilidade e sua discussão está em processo de desenvolvimento.

“Essa prática maléfica é tão antiga quanto a atividade laborativa e guarda natureza universal, eis que se manifesta em toda parte do mundo, embora tenha sido identificado e reconhecido recentemente, variando apenas de contexto e de culturas”. (BARRETO, 2014,p.62).

Dentre as extensas denominações para o fenômeno podemos destacar: *Mobbing*, na Itália, Alemanha e países escandinavos; *Bulling* ou *Harassment*, nos Estados Unidos da América e na Inglaterra; *Psicoterror* ou *acoso moral*, na Espanha; *Harcèlement moral*, na França; *Ijime* no Japão e *assédio moral* ou *terror psicológico* no Brasil.

O termo *mobbing* foi utilizado pela primeira vez na área da biologia em 1960, para descrever o comportamento agressivo de animais de pequeno porte em situações de invasões de território por outro animal intruso. As intimidações e os comportamentos agressivos coletivamente que tinha por intuito expulsar o invasor

solitário, o pesquisador Konrad Lorenz denominou de mobbing. Na mesma década, o médico sueco Peter-Paul Heinemann utiliza-se do termo para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças dentro do âmbito escolar.

Pioneiro no assunto, o psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann, foi batizado como percussor dos estudos do assédio moral nas relações trabalhistas. Leymann inaugurou o campo de estudos empíricos e discussões acerca do sofrimento no trabalho, sendo o precursor a descrever os desgastes e consequências psicológicas das pessoas expostas às humilhações e situações vexaminosas no ambiente laboral, com sua primeira publicação na década de 1990.

Na França, o assédio moral no trabalho surgiu com as denúncias da conceituada psicanalista e vitimóloga Marie-France Hirigoyen na sua obra publicada em 2002: *“Assédio moral: A violência perversa do cotidiano”*. Foi Hirigoyen quem pela primeira vez utilizou a expressão *assédio moral* para definir a violência perversa no cotidiano no mundo do trabalho.

Segundo Hirigoyen (2015, pg.78) “As pesquisas de Heinz Leymann fizeram com que fossem levadas em conta ofensas de caráter psicológico em uma lei sobre condições de trabalho, completada por um decreto específico sobre a vitimização no trabalho, em 1994.”.

Entretanto, a visibilidade do assunto e as discussões sobre o tema são tímidas, o que proporciona a existência do fenômeno ainda em ampla escala. De forma tênue, o tema está conquistando forças em diversos países e com extrema cautela nossos tribunais brasileiros estão aprimorando seus entendimentos jurisprudenciais.

Na América do Sul a conscientização acerca do problema já é uma realidade, tendo nos últimos anos avançado sobremaneira. Já nos países asiáticos, em razão de suas estruturas trabalhistas, focadas na produção como elemento primordial, figurando o trabalhador como elemento meramente complementar ao processo, não há qualquer desenvolvimento relacionado ao combate às práticas de assédio moral, com exceção, de forma muito tímida no Japão. (SILVA, 2012, p.36).



Rosimeri Ávila (2009, p.19) aponta que sob o prisma jurídico, no Brasil o tema foi primeiramente abordado pela Juíza de Direito Márcia Guedes, por meio de sua obra intitulada *Terror psicológico no Trabalho*, publicada em 2003.

Em que pese ser um fenômeno tão antigo, novas ocorrências são constatadas diariamente. É de forma lenta e dissimulada que o assédio moral vai hospedando-se no ambiente de trabalho, podendo tornar este, um espaço insuportável.

## **1.2 Conceito de assédio moral no ambiente de trabalho:**

Preliminarmente cumpre destacar que não há um conceito de assédio moral no ambiente de trabalho unânime, possuindo muitas divergências quanto aos elementos essenciais para a sua configuração. Embora seja uma matéria de estudo relativamente recente e em processo de desenvolvimento pela doutrina, é um dos assuntos com grandes controvérsias geradas, pelo fato que, tanto nossa Constituição Federal, como a Consolidação das Leis Trabalhistas, não regulamentam explicitamente o assédio moral nas relações de trabalho. Desse modo, demasiadamente complexo conceituar o assédio moral quando nossa própria legislação pátria não possui uma definição legal para o instituto em análise.

Este fenômeno é multidisciplinar e anseia estudo nas mais variadas áreas do saber, dentre estas no Direito. Caracteriza-se substancialmente, pela violência psicológica extrema com exposição prolongada e repetitiva da vítima a situações incômodas e humilhantes. É a repetição de comportamentos agressivos ao psicológico da vítima de modo frequente e por um lapso temporal prolongado.

Assédio moral pode ser entendido como toda conduta abusiva que se manifesta, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que ocasionem danos ao físico e/ou psíquico de determinada pessoa diante dos malefícios que são causados a sua personalidade, a sua dignidade, pondo em risco a sua empregabilidade e, como sói acontecer, provocando a degradação do ambiente de trabalho. (BARRETO, pag.62).

O assédio moral pode ser exteriorizado de diversas formas. Exemplos: humilhações, ironias, sarcasmos, críticas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou rebaixamento da atividade profissional, tarefas absolutamente incompatíveis com sua qualificação funcional (por exemplo: servir cafezinho, lavar banheiro.), suspiros, trocadilhos, indiferença à presença da vítima, trabalho superior às forças do empregado, isolamento e proibição de comunicação, assediador “sugere” repetitivamente que a vítima peça demissão, impõe tarefas de impossível execução a fins de demonstrar a sua incompetência, controle do tempo limitadíssimo para uso de sanitários, divulgação pública de detalhes íntimos, boicote de material necessário à prestação de serviço, dentre outros.

João Teixeira (2013, p. 22) conceitua assédio moral como:

A prática constante de atos de perseguição, coação, humilhação ou atitudes afins com o objetivo de minar a resistência psicológica do trabalhador, menosprezando-o, e levando-o a um estado de depressão ou tristeza profunda, comprometendo o seu rendimento profissional e seu moral.

Para João Teixeira (2013, p. 22), o modo o qual é empregada a prática do assédio moral está diretamente relacionado com os meios socioculturais e profissionais que se encontram os agentes, vítima e assediador. Para este autor, “nos setores de produção (ou o popular chão de fábrica), por exemplo, a violência é mais direta, verbal ou física. São comuns as humilhações por xingamentos, termos chulos e até mesmo por ofensas de caráter sexuais”.

Jorge da Silva (2012, pag. 34) é mais genérico e preleciona:

“O assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador à situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.”

(...)

“Portanto, no assédio moral, é muito comum alusões negativas em relação aos dotes físicos da vítima ou ao seu modo de vestir, falar, de comer, ou de se comportar diante de determinados acontecimentos.”

No mesmo sentido nossos Tribunais já decidiram:

**EMENTA:** APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AGENTES PÚBLICOS. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO ESTADO. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA DO ART. 37, §6º, CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS EVIDENCIADOS. - O assédio moral constitui uma forma de coação social que se traduz pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. O assediador objetiva desestabilizar a vítima, utilizando-se da recusa de comunicação direta, da desqualificação da vítima, seu isolamento, submetê-la a constrangimentos e provocar equívocos no desenvolvimento do trabalho. - O Estado responde objetivamente pela conduta de seus servidores que, de alguma forma, assediam moralmente outro servidor. Aplica-se o teor do art. 37, §6º, CF, interpretando-se "terceiro" de forma extensiva a abranger o servidor público, e não apenas o administrado. - Hipótese em que a prova colhida demonstra com clareza as situações de assédio moral sofridas pelo autor, porquanto clara a rejeição da chefia com o retorno da vítima ao setor, sendo isolado das atividades, deslocado fisicamente do setor, restringido seu acesso a materiais e outro tipo de suporte. - Dano extrapatrimonial que comporta majoração para R\$ 15.000,00, montante que melhor se adéqua aos transtornos que vem sofrendo, atendendo aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. APELAÇÃO DO RÉU DESPROVIDA. APELAÇÃO DO AUTOR PROVIDA. (Apelação Cível Nº 70065169690, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Carlos Eduardo Richinitti, Julgado em 30/09/2015). (grifo nosso).<sup>2</sup>

**EMENTA:** DANO MORAL. CANTO MOTIVACIONAL (CHEERS). ASSÉDIO MORAL PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Demonstrada a violação aos direitos personalíssimos do empregado, decorrente de atos que conformam assédio moral - consistente em obrigatoriedade de participação do empregado na entoação do cântico *cheers*, quando também o empregado deveria dançar e rebolar -, deve o empregador pagar indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, V e X, da CF, bem assim nos arts. 186 e 927 do CC. (PROCESSO nº 0020022-19.2014.5.04.0304 (RO). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Relator: João Paulo Lucena. Data: 9/04/2015).<sup>3</sup>

**EMENTA:** ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovado que o reclamante, ao descumprir as metas de vendas estabelecidas, era submetido a constrangimentos perante outros empregados, uma vez que as chefias obrigavam-no a dar voltas pela sala de reuniões, fazer flexões, receber apelidos e ouvir expressões de baixo calão, patente a existência de assédio moral que enseja a devida reparação por danos morais. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. RR

<sup>2</sup> TJRS. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Disponível em:

<[http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site\\_php/consulta/consulta\\_processo.php](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php)>. Acesso em: 2 de outubro de 2015.

<sup>3</sup> TRT4. **Tribunal Regional do Trabalho**. 4ª Região. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 2 de Outubro de 2015.

- 88440-91.2006.5.08.0008, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 06/10/2010, 3ª Turma).<sup>4</sup>

Por assédio em um local de trabalho temos que entender 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 emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIIRIGOYEN, 2014, p. 65).

João Teixeira (2013, p.21) aponta que há a

“preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silencio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmo, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perversor ou assediador, em regra, não assume, abertamente, seus atos.”

“É o assedio uma ocorrência de longa duração num cenário de relações desumanas e contrárias à ética, em geral fruto de autoritarismo e abusos de poder, atingindo tanto homens como mulheres, em todos os ramos de atividades.(...) (BARRETO, 2014, pag. 63).”

Sintetizando o entendimento dos diversos conceituados doutrinadores, podemos definir o assédio moral como o conjunto de atos ilícitos que expõem prolongada e repetitivamente uma pessoa a situações vexatórias e humilhantes de forma sistemática e frequente, atentando contra o psicológico e a dignidade da vítima. Possui como objetivo a desestabilização da vítima, colocando-a em posição de fragilidade e afastando-a do ambiente de trabalho.

France Hirigoyen (2015, pag.56), estabelece o objetivo do assédio moral de modo que:

“O objetivo do assédio moral é desestabilizar o outro, a fim de não ter mais diante de si um interlocutor capaz de responder. Para isso, instaura-se uma desigualdade ou reforça-se a que já existe pelo elo de subordinação. Desarma-se o adversário antes do combate. Conscientemente ou não, os agressores evitam críticas puramente profissionais e visam ao íntimo, bem onde machuca.”

---

<sup>4</sup> TST. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 23 de maio de 2015.

Desse modo, embora não consiga-se encontrar um consenso doutrinário comum sobre o conceito exato de assédio moral, podemos perceber a essencialidade de alguns elementos para a sua configuração.

### **1.3 Elementos Caracterizadores:**

Para a configuração do assédio moral é necessário a presença de certos requisitos indispensáveis. Sem eles não haveria assédio moral, e sim meras situações isoladas. Analisaremos:

#### **1.3.1 Ânimus do Agente: Intencionalidade dos atos praticados:**

Preliminarmente devemos avaliar a presença do dolo como elemento essencial para a concretização do assédio moral. O animus do agente, ou seja, a intencionalidade do ato praticado é o elemento subjetivo. Deve-se inicialmente fazer o questionamento: Tinha realmente a intenção de prejudicar? Para France, (2015, p.63) “o que magoa é o propósito deliberado: ‘Querem me prejudicar!’ Não havendo o propósito concreto, por parte do agente, de humilhar a vítima, não há de se falar em violência perversa”.

Teixeira (2013, p. 12) leciona que, “jamais o assédio se configurará sem que o assediador tenha plena consciência de seus atos. Ele até poderá desconhecer algumas de suas conseqüências (ou todas elas), mas nunca ignorar que sua conduta é irregular e, talvez em um futuro próximo, até mesmo criminosa”.

Para France (2015, p.23), o alvo é o próprio indivíduo. “Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela incomoda”.

Entretanto esbarramos na dificuldade probatória desta intenção. Como comprovar que o assediador possuía consciência e intenção de prejudicar a vítima? “A intencionalidade maldosa é difícil de ser provada, pois o agressor pode facilmente se defender por trás do interesse do serviço” (HIRIGOYEN, 2015, p. 110).

### **1.3.2 Conduta reiterada e Sistematizada:**

Imprescindível para configuração do fenômeno, a repetição e o prolongamento das violências humilhantes e ofensivas, bem como a sistematização de perseguição ao visado.

O caráter reiterado das condutas ilícitas é de suma importância na configuração do assédio moral, posto que seja este que o difere das violências ocasionadas por atos isolados ou pontuais. Sendo assim, o elemento reiteração determina que o assédio moral seja um processo, e não meros atos esparsos.

A sistematização demanda que esses diversos comportamentos ilegais sejam conduzidos para o mesmo fim ou efeito, tendo como consequência uma lesão à integridade moral da vítima.

### **1.3.3 Período Mínimo**

A doutrina diverge em relação à essencialidade de fixação de um tempo mínimo para as repetições da violência. Alguns autores acreditam que seriam necessários seis meses de submissão das vítimas às agressões psicológicas para poder-se falar em assédio moral, antes desta duração haveria apenas fatos isolados.

Entretanto, o entendimento majoritário é no sentido de não existir uma definição temporal rígida, visto que este tempo é subjetivo. Para esta corrente, a intensidade da agressão é mais importante que um lapso temporal. Cada pessoa possui um período diferente para que uma violência moral converta-se em um dano psicológico caracterizado como assédio moral. É mais pertinente considerar a frequência com que as violências ocorrem e a intensidade do dano produzido sobre a vítima, que no tempo propriamente dito. “Algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses” (FRANCE, 2015, p.30).

### 1.3.4 Contexto Laboral

Para delimitar a concepção de assédio moral no ambiente de trabalho se faz primordial o conhecimento de que, não é somente nas dependências físicas das instalações de uma empresa que configura-se este fenômeno. Cumpre referir, que o próprio conceito de assédio moral vale-se da premissa que este deve ocorrer no lugar ou em função do trabalho. Sendo assim, essa violência social pode ocorrer fora do espaço físico da empresa, mas em razão do trabalho.

### 1.3.5 Produção de dano:

Entre os doutrinadores e os juristas não há um consenso em relação à essencialidade ou não de uma conseqüência danosa em decorrência do assedio moral sofrido. Entretanto a corrente majoritária aposta que pode ser caracterizado dano moral, sem que para isto exista um dano psíquico efetivamente concretizado. Neste sentido, “Conclui-se que o dano psíquico é acidental, ou contingente. Isto é, pode estar ou não presente; a falta dele não impede que se qualifique a conduta como assédio moral.” (CASTRO, 2012 p.128).

Desse modo, a concepção adota para esta obra baseia-se na não essencialidade de produção de um dano para a configuração do psicoterror. O fundamental não é um resultado concreto, mas sim que o ânimo do agente tenha como finalidade, explícita ou implicitamente, a exclusão da vítima do ambiente. Não espera-se que os objetivos almejados pela vítima sejam alcançados, apenas que seu propósito fosse decerto de prejudicar.

Ademais, cumpre destacar que cada ser humano reage de um modo diferente em razão de um determinado dano que lhe é causado. Uma violência imposta à uma determinada pessoa pode causar um dano que, não ocasionaria à outra em condições idênticas.

De modo diverso vem sendo decidido em nossos tribunais:

**Ementa:** APELAÇÃO CÍVEL. RECURSO ADESIVO. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO MUNICÍPIO. ART. 37, § 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TEORIA DO RISCO ADMINISTRATIVO. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE

DETRABALHO. PRECONCEITO. APELIDOS PEJORATIVOS RELACIONADOS A EXCESSO DE PESO E OPÇÃO SEXUAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS. PERSEGUIÇÃO SISTEMÁTICA PERPETRADA POR SUPERIORES HIERÁRQUICOS. SITUAÇÃO QUE PERDUROU POR CONSIDERÁVEL LAPSO TEMPORAL. EXCESSO DE SINDICÂNCIAS E PUNIÇÕES ANTECIPADAS. INCAPACIDADE LABORAL TEMPORÁRIA. AFASTAMENTO DOTRABALHO. PERCEPÇÃO DE BENEFÍCIO DO INSS. ATO ILÍCITO. DEVER DE INDENIZAR CARACTERIZADO. O Estado "lato sensu" obriga-se a reparar prejuízos materiais e morais decorrentes de comportamentos comissivos ou omissivos que lhe são imputáveis, nos termos do parágrafo 6º do artigo 37 da Constituição Federal. A responsabilidade dos entes públicos independe da prova do elemento subjetivo (dolo ou culpa), sendo suficiente a demonstração do dano e do nexa causal. Ao ente público compete demonstrar a existência de uma das causas de exclusão da responsabilidade civil objetiva, como a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito, a força maior ou a ausência do nexa causal entre o dano e o evento (...). Disso resulta o dever de indenizar do ente público. Dano moral "in re ipsa", dispensando a prova do efetivo prejuízo decorrente do evento danoso (...).(Apelação Cível Nº 70056565740, Nona Câmara Cível, Tribun Miguel Ângelo da Silva, Julgado em 29/10/2014).<sup>5</sup> (grifo nosso).

**EMENTA:** RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento da existência de dano moral na Justiça do Trabalho possui como pressuposto um evento decorrente da relação de trabalho que cause dano à honra subjetiva dos titulares da relação de direito subjetivo, ou seja, do empregado vinculado ao agir do empregador. Desse modo, o direito à indenização pressupõe a existência de prejuízo, ou seja, de dano, razão pela qual deve ser inquestionavelmente comprovado. No caso, como há provas da conduta ilícita da empregadora, é devida a indenização decorrente do dano moral. Apelo não provido no aspecto. PROCESSO nº 0020577-45.2014.5.04.0010 (RO). 4ª Região. 8ª Turma. Relator: Juraci Galvão Junior).<sup>6</sup>(grifo nosso).

### 1.3.6 Intensidade da violência:

Expressiva parcela doutrinária adota como elemento caracterizador a essencialidade de intensidade do dano psíquico. A intensidade de violência tem o condão de determinar que o assédio moral não pode se valer de uma violência com um menor potencial ofensivo. Tem de haver um dano intenso e extremo. A intensidade da violência é um elemento de caráter psicológico que exige a presença de um dano potencialmente capaz de causar lesões psicológicas à vítima.

<sup>5</sup> TJRS. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul.** Disponível em: <[http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site\\_php/consulta/consulta\\_processo.php](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php)>. Acesso em: 2 de outubro de 2015.

<sup>6</sup> TRT4. **Tribunal Regional do Trabalho.** 4ª Região. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 27 de maio de 2015.



Daí porque o AML requer certa intensidade (não necessariamente tão intensa, bastando que seja grave), sendo este portanto, elemento da categoria em questão. Assim, se do caso concreto emergir uma conduta que, a despeito de ser composta por atos reiterados e de longa duração, não seja suficiente para abalar a integridade moral do visado, não se está diante de um caso de *mobbing*.(CASTRO, 2012, p. 138).

#### **1.4 O que é Assédio moral e o que confunde-se como tal:**

É de suma importância delimitar precisamente o que é assédio moral, sob pena de que falsas alegações ocasionem descrédito e banalização deste fenômeno. “Nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato” (HIRIGOYEN 2015, p.19). Agressões pontuais não configuram assédio moral. A confusão de assédio moral com ocorrências legítimas, eventuais e corriqueiras, contribuem para um enfraquecimento na análise das ocorrências reais de processo de assedio moral.

Desse modo, imprescindível o conhecimento que uma situação isolada não configura assédio moral, posto a essencialidade de uma perseguição sistemática, uma conduta reiterada. Ela poderá ensejar uma indenização por danos morais, mas jamais por assédio moral. Assédio moral é um processo, e não um ato de violência.

Marie-France Hirigoyen (2015, pag. 75) afirma que “a vitimização excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender. Se, com ou sem razão, enxergamos o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade”.

Jorge da Silva (2012, p. 37) aponta que:

Devemos ter em foco, que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Caso contrário, teremos meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral.

Desta forma, necessário distinguir o assédio moral das circunstâncias do cotidiano que estamos expostos constantemente, como mau humor, stresse e exaltações. Como principal diferença entre o fenômeno assédio moral e situações eventuais apontamos o elemento de frequência. Para que seja configurado o fenômeno assédio moral imprescindível é a repetição dos atos prolongados no decorrer de um determinado lapso temporal. Um ato isolado conforma dano moral, mas nunca assédio moral.

Desta forma, se a pessoa que se diz vítima do processo de assédio moral no ambiente de trabalho aciona o Judiciário com meras alegações, destituídas do mínimo conteúdo probatório capaz de emoldurar suas postulações, não só terá rechaçada sua pretensão, como também contribuirá para o enfraquecimento do fenômeno. (SILVA, 2012, p. 281)

Os conflitos pessoais no ambiente de trabalho, por vezes, também, são confundidos com assédio moral. Estes conflitos, decorrentes das relações de trabalho são naturais visto, a divergência de comportamentos nas relações interpessoais em um mesmo ambiente laboral. Hirigoyen (2015, pag.24) aponta ainda as diferentes formas de conduta entre um fenômeno e outro: “Em um conflito, as recriminações são faladas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrario, por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido.”

Cumprir referir ainda, que certas atividades exigem imposição, cobranças e regramento por parte do superior hierárquico, como forma de impecabilidade de execução. “Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho são aceitáveis dentro do sistema laboral. Nestes casos, não há configuração de assédio moral, trata-se da dinâmica natural do ambiente de trabalho. É natural que todo o trabalho apresente um grau de imposição e dependência” (HIRIGOYEN, 2015, Pag. 35).

**Ementa:** RECURSO INOMINADO. PROCESSUAL CIVIL ADMINISTRATIVO. MUNICÍPIO DE PELOTAS. PROFESSORA MUNICIPAL. PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

IMPUTAÇÃO NÃO CARACTERIZADA DE ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Convencionou-se chamar de "assédio moral" o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções - usualmente quando há relação hierárquica -, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego. (AC 70022783237, 9ª CCível/TJRGS, rel. des. Marilene Bonzanini Bernardi, j. 04/12/2008) Como bem destacado pela sentença, não se caracterizou, no caso em foco, perseguição ou assédio moral em face da professora no ambiente de trabalho, mas regular exercício do poder discricionário, lastreado em juízo de conveniência e oportunidade, inerente à definição do quadro docente a atuar no ano letivo seguinte numa instituição de ensino. De efeito, a par da dificuldade no trato com as relações interpessoais no local de trabalho, documentadas nas atas de reuniões realizadas inclusive com a participação de alunos, as reiteradas justificadas ausência ao trabalho da professora, não obstante legais, implicam, para a instituição de ensino, elevando ônus pedagógico, ainda mais diante do desinteresse, também documentado nas referidas atas, não só na preparação de material didático para ser aplicado em sua ausência, mas na própria recuperação do conteúdo não ministrado, o que acaba acarretando solução de continuidade no ensino, mesmo quando se pode contar com professor substituto, figura rara ante a notória carência de professores na rede pública. NEGARAM PROVIMENTO AO RECURSO, MANTENDO A SENTENÇA POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. (Recurso Cível Nº 71004655817, Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Ricardo Bernd, Julgado em 18/12/2013).<sup>7</sup> (grifo nosso).

Neste mesmo sentido France utiliza-se do termo assédio profissional para distinguir o assédio moral das críticas oriundas da própria profissão.

Na linguagem corrente, às vezes falamos de assédio quando somos criticados por alguém, e é por isso que a distinção entre *assédio profissional* e *assédio moral* nos parece pertinente, para melhor designar com o termo *moral* a importância da humilhação e da falta de respeito no caso do assédio moral. (HIRIGOYEN, 2015, p. 21).

---

<sup>7</sup> TJRS. **Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <<http://www.tjrs.jus.br/busca/search>>. Acesso em: 03 de junho de 2015.

Vale mencionar igualmente, a distinção do assédio moral para o assédio sexual. Rosemari Ávila (2009, p. 73) afirma que “Enquanto o assédio moral visa à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima”.

Desse modo, diferentemente do assédio sexual que está previsto no art. 216-A, do Código Penal, não há tipificação criminal para o assédio moral. “O assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral” (HIRIGOYEN, 2015, p. 100).

Não podemos confundir também assédio moral com dano moral, pois este é conseqüência daquele. Provavelmente um assédio moral implicará uma indenização por dano moral, após ser realizada a propositura da respectiva Ação Judicial. Teixeira (2013, p.25) argumenta que para haver assédio moral é essencial que exista um dano moral, entretanto um dano moral pode existir sem que para isto haja qualquer assédio moral. “O assédio moral poderia ser caracterizado como uma espécie do ‘gênero’ dano moral.” (TEIXEIRA, 2013, p. 25).

Ou ainda produzir confusão de que as más condições de trabalho geram assédio moral, pois nessas ausenta-se o elemento de intencionalidade.

Desta forma, entende-se necessário investigar se não estamos diante de falsas vítimas. Indivíduos paranoicos, com manias de perseguição; indivíduos perversos, que almejam tornar-se a vítima para desmoralizar alguém ou por vingança pessoal; são exemplos de casos que enfraquecem o assédio moral, sob pena de deturpação do sentido original do termo.

## Capítulo II: Sistematizando o Fenômeno

### 2.1 Causas e Fatores Geradores

Culturalmente o trabalho é um paradigma determinante da identidade do homem. Tradicionalmente cultivamos o trabalho excessivo como sinônimo de caráter e dignidade. A essencialidade desse trabalho combinado com a questão de liderança, estimulada cada vez mais em nosso sistema, concebe pessoas adeptas a uma visão de que os empregados são meros objetos. Descobrir quais são as possíveis fontes do assédio moral é grandiosamente complexo.

O medo pela perda do emprego, que está cada vez mais escasso, é eminente fator fundamental para que o assediador sinta-se em posição de domínio ante o assediado. O desejo de manter-se empregado devido a necessidade de subsistência do empregado propicia uma sensação de superioridade do assediador para com o assediado. Dessa forma, a crise de desemprego em nosso país combinada com problemas sociais e econômicos brasileiros gera a aceitação do assédio moral, como forma de evitar a temível demissão.

“O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.”<sup>8</sup>

Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. (HIRIGOYEN, 2014, p.66).

Com naturezas de convivência no ambiente laboral que priorizam competitividade entre os trabalhadores, a rivalidade é estimulada intensificadamente. O propósito da relação trabalhista visa apenas o lucro, o capital, com uma ínfima preocupação com a saúde e o psíquico do operário. Tais comportamentos adotados nos meios de produção contemporâneos passam a criar um ambiente de verdadeira

---

<sup>8</sup>MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, DF, 2010. p.14.

disputa, não só entre superior hierárquico e subordinado, como também entre os próprios operários.

Os indivíduos perversos costumam ser invejados, porque os imaginamos dotados de uma força superior que lhes permite saírem sempre vencedores. Realmente, eles sabem manipular com naturalidade, o que parece ser um trunfo no mundo dos negócios ou da política. São igualmente temidos, pois sabemos instintivamente que é melhor estar com eles do que contra eles. É a lei do mais forte. (HIRIGOYEN, 2014, p.12).

Podemos afirmar que esse fenômeno abusivo e permanente, surge como fruto do modelo econômico vigente e do sistema de organização das empresas, que na busca exacerbada pelo lucro, estimula a competitividade e o individualismo. Na pretensão constante de maior concentração de riquezas, a redução de custos, o aumento da produtividade, são prioridades.

Pela tentativa de redução de custos, as empresas aspiram substituir os empregados mais antigos, com salários elevados, por pessoas mais jovens, com salários inferiores. Para tanto, utiliza-se do método do assédio para excluir, eliminar a vítima, e suceder a reciclagem de funcionários. Essa propensão de rentabilidade possibilita que alguém sofra uma violência ocupacional em prol da economia da empresa.

Outra razão para a procriação do assédio moral é a questão de liderança. A busca descomedida por ocupar a mais elevada posição de líder dentro de um ambiente de trabalho faz com que o assediador contemple os outros trabalhadores como adversários. Surge, assim, a necessidade de eliminação daqueles que podem ser um obstáculo em seu progresso (HIRIGOYEN, 2015, p. 67). Criam-se no ambiente laboral uma verdadeira guerra onde desafios de poder e rivalidade são lançados. O assediador tenta derrotar a vítima, posto que esta representa uma ameaça a seu progresso.

Se um pesquisador é brilhante demais, seus superiores podem temer que ele progrida depressa demais, a ponto de ameaçar o seu posto. Neste caso, podem impedi-lo de trabalhar em seus domínios de competência estabelecidos. Não lhe fornecendo meios materiais de prosseguir nas pesquisas. (HIRIGOYEN, 2015, p.144).

Nascimento (2011, p. 754) explica que,

Proteger o empregado em sua moral é decorrência da valorização da dignidade do ser humano (CF. art. 1º, III) e não se limita às proibições de discriminar. Essa proteção vai além para defender o empregado como ser humano que deve ser respeitado no trabalho e se efetiva mediante diferentes aplicações.

O produtivismo, método do sistema capitalista, visa o enriquecimento a qualquer custo, agindo de forma irracional no que se relaciona ao tratamento dos empregados. Almeja a produção desenfreadamente, sem visar o bem estar, a saúde, o equilíbrio psíquico dos humanos envolvidos no sistema. A imposição de metas empresariais, com o foco no aumento constante nos lucros, suscita um desgaste psíquico muito elevado para os trabalhadores.

Silva (2012, p.23) aponta que “A busca desenfreada pelo poder, sucesso e bens materiais concebeu uma sociedade sem freios éticos, onde o semelhante é visto apenas como um objeto a ser manipulado em direção ao objetivo a ser alcançado”.

Assim, essa sociedade que se desenvolveu sem freios éticos tende a oprimir aqueles que se encontram em posição inferior, seja social ou profissionalmente. O opressor encontra guarida no fato que o assédio moral muitas vezes acaba não sendo visualizado ou comprovado pela vítima, ante sua objetividade.

A ausência de regulamentação do fenômeno em nosso ordenamento jurídico é razão também para o surgimento de condutas abusivas. Nessa premissa, o assediador encontra respaldo no princípio de que tudo que não é proibido por lei, está permitido.

## **2.2 A ausência de legislação própria:**

Por se tratar de um assunto relativamente novo em nossos tribunais, infelizmente, no Brasil pecamos pela falta de legislação específica e por posicionamentos mais uniformes acerca do tema. Na falta de previsão legal por parte de nosso ordenamento jurídico brasileiro, valem os conceitos elaborados por

doutrinadores pátrios e estrangeiros para uma exata compreensão deste fenômeno social.

Essa omissão do tema no nosso sistema jurídico gera uma visibilidade jurídica e social muito restrita, sem forças suficientes de tomar proporções necessárias à efetiva prevenção e punição do fenômeno assédio moral.

Para Teixeira (2013, p.12),

a aparente falta de legislação própria sobre o tema é explicada como falta de lei trabalhista, mas não de lacuna do ordenamento jurídico, uma vez que o artigo 5º, V, da Constituição Federal, dispõe sobre o tema e garante indenização por dano moral, o que, obviamente, é aplicável também às relações de trabalho.

Nascimento (2011, p. 75) afirma que “A lei trabalhista brasileira não trata diretamente do tema. A jurisprudência dos Estados Unidos é farta. A lei da França (...) protege o empregado contra o abuso de autoridade do empregador ou seus prepostos que lhe dirigem atos atentatórios a sua moral.(...)”.

Incontestável discorrer que o assédio moral atenta a um dos princípios pétreos tutelados na nossa Constituição Federal: A dignidade da pessoa humana. Desse modo, podemos elucidar como dispositivos base, os insculpidos no inciso X do artigo 5º e inciso III do art. 1ª da Constituição Pátria:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º, X- São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. São Paulo: Saraiva 2015.



Além disso, podemos citar a responsabilização objetiva do Estado – em suas pessoas jurídicas de direito público e de direito privado - pelos danos causados por seus agentes, expressa em nossa Constituição Federal no artigo 37 § 6º:

“**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.<sup>10</sup>”

Ademais, podemos utilizar como embasamento teórico o disposto nos artigos 186 e 187 do nosso Código Civil. Estes dispositivos conotam a idéia de que é autor de um ato ilícito todo aquele que na condição de titular de um direito excede nitidamente, no exercício deste, os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Reconhece por ato ilícito toda a conduta omissiva ou comissiva que viola direito ou causa dano à outra pessoa, mesmo que exclusivamente moral.

“Art. 186 Código Civil: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187 Código Civil: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”<sup>11</sup>

Desta forma, embora a preocupação do Estado Democrático de Direito na proteção da dignidade da pessoa humana, este princípio é demasiadamente violado no âmbito trabalhista por conta da ausência de uma legislação regulamentadora, principalmente na questão de assédio moral.

<sup>10</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. São Paulo: Saraiva 2015.

<sup>11</sup> BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Código Civil. São Paulo: Saraiva 2015.

### 2.3 A problemática da Prova:

Preliminarmente, vale destacar a importância da prova impecavelmente produzida, para que haja um satisfatório convencimento do magistrado, da existência de uma conduta passível de indenização. Entretanto no fenômeno assédio moral o obreiro esbarra na dificuldade de provar o pleiteado em juízo.

Jorge Silva (2012, p. 278) leciona a importância da prova no processo jurídico:

“Portanto, a prova constitui o elemento basilar com o qual as partes aguçarão o convencimento do julgador. Qualquer tipo de decisão judicial somente poderá ter como base fundamental as provas produzidas nos autos do processo. Após avaliar as provas encartadas nos autos, o juiz julgará a demanda, com base em seu livre convencimento (livre convencimento este que deverá ser extraídos das provas produzidas nos autos), devendo sempre motivar sua decisão.”

Assim, para este doutrinador, a prova é a ponte que une o desconhecido à convicção do Juiz. (SILVA, 2012)

Entretanto, um dos obstáculos encontrados no contexto do Assédio moral no ambiente de trabalho, é a dificuldade probatória. Partindo de um princípio de que em regra geral, o ônus da prova é de quem alega os fatos constitutivos, ou seja, ao trabalhador, não basta a este a mera alegação de ter sido vítima de assédio moral. Desta forma, a insuficiência de provas gera a improcedência da demanda pleiteada, não podendo-se falar assim, para a doutrina majoritária, em Princípio in dúbio pro operário.

Neste sentido, cumpre referir o elucidado em nosso ordenamento jurídico no que compete ao ônus da prova:

**Art. 333 CPC.** O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

**Parágrafo único.** É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.<sup>12</sup>

**Art. 818 CLT** - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.<sup>13</sup>

Provas Documentais são as de mais fácil comprovação, posto que o meio utilizado para praticar o assédio, é a prova legal propriamente dita. Dessa forma, cartas; emails; bilhetes; mensagens via telefone celular, em redes sociais; dentre outros, seriam as próprias provas robustas e consistentes para o convencimento da veracidade dos fatos alegados.

Entretanto, existem outros casos em que a comprovação dos fatos alegados é difícil. João Teixeira (2013, p. 36) leciona que “Em determinados casos, como ofensas, perseguições e ameaças diretas (faladas), estas só podem ser comprovadas por meio de relatos de testemunhas que tenham presenciado tais fatos ou tais conversas.”

Geralmente a vítima não se apercebe que está imersa num processo de assédio moral, o que a impede de gerar determinadas medidas preventivas. Tal fato prejudica substancialmente a coleta de provas, que servirão futuramente para comprovar em juízo as alegações de que fora vítima de assédio moral. (SILVA, 2012,p. 298).

Para o autor Cláudio Castro o ônus da prova certamente deverá ser do demandante. Com muita propriedade o autor esclarece seu ponto de vista:

No entanto, explica-se que no caso do mobbing não se exige uma prova plena. Cobra-se um princípio de prova da conduta lesiva, de modo a demonstrar de forma concreta e precisa a existência de “indícios racionais”, com base nos quais poderá o juízo formar a convicção de que a infração se haja produzido, sem a necessidade de se demonstrar à exaustão a conduta de assédio com todos os seus pormenores. A prova de indícios é uma prova

---

<sup>12</sup> BRASIL. Código de Processo Civil, LEI N° 5.869, de 11 de Janeiro 1973. São Paulo: Saraiva, 2015.

<sup>13</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2015.

aliviada, mas, sem dúvidas, é uma prova. Daí afirma-se que a carga probatória mantém-se como demandante. Isso se justifica porque não se pode cobrar do demandado uma prova diabólica de um fato negativo. (CASTRO, 2012, p.198)

Cautela e prudência podem ser observadas por nossas cortes trabalhistas. Decisões não podem ser realizadas de forma irresponsável e não fundamentada. A importância de uma prova segura é imensurável, afins de evitar a banalização do instituto do assédio moral.

EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Inexistindo prova da existência de tratamento diferenciado em relação ao trabalhador, ou de alguma conduta humilhante ou pejorativa por parte de seus superiores hierárquicos, não há caracterização de assédio moral capaz de ensejar condenação ao pagamento de indenização reparatória de dano extrapatrimonial. PROCESSO nº 0020588-62.2014.5.04.0402 (RO). 4ª Região. 6ª Turma. Relator: Raul Zoratto Sanvicente. Data: 20/05/2015).<sup>14</sup>

**Ementa:** RESPONSABILIDADE CIVIL DO MUNICÍPIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SERVIDOR PÚBLICO. ALEGAÇÃO DE **ASSÉDIOMORAL** NO AMBIENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. I - CERCEAMENTO DE DEFESA. PRODUÇÃO DE PROVA TESTEMUNHAL. MATÉRIA PRECLUSA. II MÉRITO - Convencionou-se chamar de **assédio moral** "o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções - usualmente quando há relação hierárquica -, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho, forçando-o a desistir do emprego". Não é este o caso dos autos. Hipótese em que a autora, servidora pública do município réu, não comprovou a alegada perseguição política praticada por seu superior hierárquico. Assim, não tendo a demandante se desincumbido de seu ônus probatório, nos termos do art. 333, I, do CPC, deve ser mantida a sentença de improcedência. PRELIMINAR REJEITADA. APELAÇÃO DESPROVIDA. (Apelação Cível Nº 70063592661, Décima Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Túlio de Oliveira Martins, Julgado em 27/08/2015).<sup>15</sup> (Grifo nosso).

Destarte, a problemática da prova incide sobre o fato que o instituto assédio moral não está normatizado em nossa legislação, verificando ser fundamental um

<sup>14</sup> TRT4. **Tribunal Regional do Trabalho**. 4ª Região. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 2 de Outubro de 2015.

<sup>15</sup> TJRS. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <[http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site\\_php/consulta/consulta\\_processo.php](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php)>. Acesso em: 2 de outubro de 2015.

conteúdo probatório mínimo necessário para pleitear a pretensão de reconhecimento de tal instituto.

## **2.4 Conseqüências:**

A incidência dos casos de assédio moral se alastra formidavelmente com efeitos irreparáveis. Podemos dizer que as conseqüências são trilaterais, pois no fenômeno em análise todos perdem: tanto as empresas com os empregados, e até mesmo o próprio Estado é prejudicado.

As empresas sofrem perdas na produtividade como conseqüência da insatisfação e desmotivação do funcionário em prestar seus serviços laborais, o que é sinônimo de perda direta de capital. As faltas e afastamentos dos empregados começam a tornarem-se significativas. Sofrem ainda despesas nas Ações Judiciais trabalhistas e Civis, com o devido pagamento de indenizações e honorários advocatícios.

Já as vítimas dessa grave modalidade de violência psicológica são revestidas dos mais diversos sintomas e possibilidades de sequelas. Incontestavelmente, o primeiro diagnóstico é de uma lesão à saúde mental da vítima, o que por si só já é uma grave conseqüência. Posteriormente surgem distúrbios mais expressivos, como depressão, problemas com insônia, gastrite, envolvimento com o álcool ou drogas, e até mesmo tentativas suicidas.

Marie France estrutura os distúrbios psicossomáticos oriundos dos danos psíquicos sofridos:

Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc.(HIRIGOYEN, 2015, p. 161).

Pode-se ainda apontar como possível conseqüência para o assédio moral, a rescisão indireta do emprego. Questão esta que possui muitas controvérsias, posto que a saída do empregado da empresa suscitaria uma ideia de vitória do assediador, ou seja, intuito totalmente diverso do pretendido. Entretanto, uma

exclusão do assediador do ambiente de trabalho seria a melhor maneira de disciplinar e evitar a ocorrência de novos casos naquele ambiente de trabalho.

De difícil reparação torna-se também a reinserção do trabalhador no ambiente de trabalho. Posteriormente aos sofrimentos psicológicos e como consequência dos danos submetidos, o trabalhador se compreende como um ser incompetente e inapto para continuar a exercer suas atividades laborais. Sua dignidade é depreciada e complexa torna-se sua reintegração profissional.

Desse modo, a vítima encontra respaldo nas políticas públicas que a acolhe. Para alguns operadores do Direito impera o entendimento que, o assédio moral pode ser caracterizado como doença profissional, onde o trabalhador recebe afastamento como acidente de trabalho. O assunto já foi tema de projetos de Leis Federais e caminha para uma futura consolidação. Assim, se esse entendimento vir a ser pacificado, o trabalhador assediado seria afastado e passaria a receber benefícios da previdência social, o que sem dúvidas implica em dispêndios ao Estado. Longas licenças para tratamentos de saúde, aposentadorias antecipadas, hospitalizações em entidades públicas, indenizações de desemprego, contemplam exorbitantes prejuízos aos cofres públicos.

## **2.5 Métodos de prevenção ao Assédio Moral**

É primordial o investimento de um ambiente de trabalho saudável com planejamentos de conscientização e informação. O devido comprometimento da empresa com a saúde psíquica de seus colaboradores é indispensável para coibir a propagação do assédio moral. Essas alternativas proporcionam uma sadia qualidade de vida, respeitam a dignidade da pessoa humana e originam um ambiente equilibrado e seguro nas relações de emprego.

Evidentemente o método mais eficaz para evitar comportamentos perversos nas relações laborais é a prevenção. A informação e a conscientização dentro do ambiente laboral são de suma importância para que haja efetiva prevenção. Realização de palestras, distribuição de panfletos e informativos contribuem para que a conhecimento deste fenômeno chegue ao alcance de todos.

O maior entrave encontra-se na visibilidade jurídica e social do fenômeno, que ainda não tomou as proporções necessárias a sua efetiva prevenção e punição. (ÁVILA, 2009).

Legislações estaduais e municipais contribuem demasiadamente porquanto ainda subsistem normas específicas em nosso ordenamento jurídico. Entretanto é necessário ir além, a concretização de um código de ética e disciplina efetivamente aplicado seria um colossal avanço para a prevenção do psicoterror laboral. Outrossim, se faz justificável a fundação de uma ouvidoria capaz de atender as reclamações das vítimas, informando-as de seus direitos e medidas cabíveis em cada caso concreto.

Outra forma de completar essa lacuna, que almeja a prevenção e reparação do dano, é através dos sindicatos das categorias trabalhistas. Os sindicatos assumem um papel muito importante visto que, estes como entes que visam à proteção da saúde do trabalhador, possuem maior força de pelo menos conter o avanço das lesões ao trabalhador denunciando ao Ministério do trabalho a ocorrência das violências.

## **Capítulo III: Direito Comparado**

### **3.1 Das Leis Estaduais e Municipais Brasileiras:**

Após análise acerca do fenômeno psicoterror laboral e das importantes medidas preventivas que devem ser adotadas para evitar o aumento de ocorrências de novos casos, é de vital importância analisar as legislações Estaduais e municipais que foram concebidas no Brasil.

Legislações regionais e locais são formas paliativas de prevenção de assédio moral no ambiente de trabalho enquanto uma Lei não é criada no âmbito Federal. Por todo o exposto que as cidades de Iracemápolis/SP, Cascavel/PR, Santo André/SP, Natal/RN, Guarulhos/SP, dentre diversos outros municípios brasileiros, desempenharam projetos para criações de leis que regularizem as situações locais do fenômeno.

### **3.2 Legislação no Âmbito Estadual brasileiro:**

Pode-se dizer que nossos estados brasileiros são ricos no tocante à legislações sobre assédio moral no ambiente de trabalho. Analisaremos detalhadamente os dispositivos de leis de alguns destes estados brasileiros.

#### **3.2.1 Rio de Janeiro**

Pioneiro na regularização do assédio moral, o estado do Rio de Janeiro através da Lei 3.921/02<sup>16</sup> promulgada em 23 de agosto de 2002 veda a prática do psicoterror no âmbito laboral. Dentre outros interesses, Destaca a obrigatoriedade de medidas a serem adotadas pelos órgãos públicos de medidas preventivas do fenômeno, bem como, o planejamento e a organização do trabalho.

---

<sup>16</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Lei Estadual Rio de Janeiro**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/632187.pdf>>. Acesso 15 de agosto de 2015



Seu artigo primeiro contempla uma síntese da legislação determinado quais órgãos a lei alcança, quais sejam:

**Art. 1º** - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Percebe-se uma incidência ampla, visto que esta legislação abrange os órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do poder executivo, legislativo ou judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

Cumpra referir ainda, que as vedações restringem apenas aos superiores hierárquicos. Essa omissão tornou a lei incompleta no sentido concreto do conceito assédio moral, posto que as outras formas dessa violência perversa foram excluídas. Integrando no referido diploma legal, apenas os atos de agressão moral praticados na modalidade vertical descendente – de superior hierárquico contra subordinado.

Contudo, o artigo 4º tratou de estabelecer sanções rígidas para aqueles que provocarem o assédio moral no ambiente de trabalho. Entre elas, advertência, suspensão, multa e até mesmo demissão.

**Art. 4º** - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I- advertência;
- II- suspensão; e/ou
- III- demissão;

**§ 1º** - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

**§ 2º** - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do

comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Isto posto, percebemos a preocupação do estado do Rio de Janeiro em punir as práticas perversas através de intransigentes sanções. Embora seja uma norma direcionada especificamente ao superior hierárquico, é satisfatoriamente completa no tocante às sanções, que inclui até mesmo demissão, visto tratar-se da primeira lei estadual aprovada no Brasil contra o assédio moral no trabalho.

### 3.2.2 Rio Grande do Sul

Em 12 de Julho de 2006, foi instituída a Lei complementar 12.561/2006<sup>17</sup> que dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul, de iniciativa do Deputado estadual Fernando Záchia.

Em seu artigo 1º estabelece de forma clara e objetiva, a finalidade para qual a lei foi criada, qual seja, proibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Entretanto restringe-se apenas aos trabalhadores da administração pública e direta, de qualquer poder e os de instituições autônomas.

“Art. 1º - Fica proibida a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas”

---

<sup>17</sup> . ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Lei Estadual Rio Grande do Sul**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article256>>. Acesso em: 15 de agosto de 2015.

Seguindo a idéia de precaução como melhor modelo a ser adotado, o artigo 8º estabelece parâmetros de planejamentos a serem utilizados pelos órgãos da administração pública e instituições autônomas. De modo impositivo, obriga tais órgãos a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral.

**Art. 8º** - Os órgãos da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições autônomas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei Complementar, devendo, para tanto, ser observado:

- I. o planejamento e a organização do trabalho;
- II. a autodeterminação de cada servidor;
- III. a garantia do exercício funcional e profissional, assegurando ao servidor comunicação com os superiores hierárquicos e outros servidores, possibilitando-lhe a realização do seu trabalho, mantendo-o informado com relação às exigências da função e os resultados dela decorrentes;
- IV. o direito à dignidade no exercício de suas atribuições;
- V. a diversificação de atividades, evitando o trabalho repetitivo, favorecendo a criatividade; e
- VI. o direito a novas oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Entretanto, pecou-se pela ausência de sanções nesta Lei complementar, visto que o único artigo que tratava a respeito do assunto foi vetado pelo governador do estado do rio grande do Sul, mas mantido pela assembléia legislativa. As sanções estabelecidas nesta disposição compreende em curso de aprimoramento pessoal, repreensão, suspensão, multa, ou ainda suspensão e multa. Interessante destacar o curso de aprimoramento pessoal do agressor como forma de reflexão sobre suas condutas, ou seja, possui um caráter educacional.

**Art. 3º** - A prática do assédio moral, comprovada mediante processo administrativo-disciplinar, assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório, sob pena de nulidade, implicará na aplicação das seguintes penalidades, observadas a reincidência e a gravidade dos fatos apurados:

- I. curso de aprimoramento pessoal;
- II. repreensão;

III.suspensão;

IV.multa; e

V.suspensão e multa.

Vetou-se ainda, os dispositivos com abordagem acerca do conceito propriamente elaborado para esta lei e sobre os possíveis direitos gerados à vítima do assédio moral na vigência desta legislação. Vejamos:

**Art. 2º** Considera-se assédio moral, para os fins do disposto nesta Lei Complementar, toda ação, gesto ou palavra que, praticados de forma repetitiva por servidor público, no exercício de suas funções, vise a atingir a auto-estima e a integridade psicofísica de outro servidor, com prejuízo de sua competência funcional.

Parágrafo único - Evidencia-se o assédio moral a servidor público quando:

- I. forem-lhe impostas atribuições e atividades incompatíveis com o cargo que ocupa ou em condições e prazos inexecutáveis;
- II. for ele designado para exercer funções triviais, em detrimento de sua formação técnica;
- III. forem-lhe tomadas, por outrem, propostas, idéias ou projetos de sua autoria;
- IV. forem-lhe sonegadas informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções;
- V. forem contra ele praticadas ações, gestos ou palavras que denunciem desprezo ou humilhação, isolando-o de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores; e
- VI. forem-lhe dirigidos comentários maliciosos, críticas reiteradas sem fundamento, ou houver a subestimação de esforços que atinjam a sua dignidade.

**Art. 9º** - O servidor público vítima de assédio moral terá direito, se requerer, à:

- I. remoção temporária, pelo tempo de duração da apuração e do processo administrativo-disciplinar; e
- II. remoção definitiva, após o encerramento da apuração e do processo administrativo.

Contudo, esta lei sofreu uma Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) proposta pelo Ministério Público do estado por conter vício de origem. O Tribunal de Justiça do Rio grande do Sul julgou procedente, derrubando a lei contra o assédio moral no estado.

Após esse impasse foram realizados seminários, audiências públicas e reuniões com o objetivo de se aprovar uma nova lei que venha a substituir a 12.561/2006. Entretanto, tudo que se conseguiu foi uma minuta de nova proposta, com diversas falhas não suscetíveis de aprovação. Alegações apontadas pelo Sindicato dos Servidores do Ministério Público do estado do Rio Grande do Sul (SIMPE-RS)<sup>18</sup> foram no sentido que esta lei não seria ampla e abrangeria apenas um grupo de servidores. Além do mais, não determinaria obrigação aos órgãos para criar medidas preventivas ou punir os assediadores. Ainda, diferentemente da lei 12.561, esse novo projeto não estabelece como garantia a remoção temporária e definitiva, a pedido do servidor, por motivo de assédio moral.

### 3.2.3 São Paulo:

Do mesmo modo, o estado de São Paulo sancionou a Lei 12.250/06 em 9 de fevereiro de 2006<sup>19</sup>. Nesta legislação estadual o assédio moral é abordado de modo que apenas pessoas que exerçam função de autoridade são capazes de serem os assediadores, ou seja, somente contempla o assédio vertical.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão

Por outro lado há um avanço logo no artigo primeiro ao contemplar os servidores da administração pública direta, indireta e das fundações públicas. Dessa forma, na medida em que os estados, do RJ e do RS apreciam como vítimas de assédio moral apenas os servidores da administração pública direta ou centralizada – como prefere denominar a lei carioca –, São Paulo inova reportando a administração pública direta, indireta e fundações públicas.

---

<sup>18</sup> SIMPE. **Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Rio Grande do Sul**. Assédio Moral. Disponível em: <<http://simpe-rs.com.br>>. Acesso em: 17 de agosto de 2015.

<sup>19</sup> ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Lei Estadual de São Paulo**. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/norma/?id=60848>>. Acesso em: 17 de agosto de 2015.

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Podemos citar ainda o estado de Pernambuco com o projeto de lei estadual nº 13.314, de 15 de outubro de 2007; o estado da Bahia com o PL número nº 12.819/2002 de iniciativa da Deputada, estadual Moema Gramacho; o Projeto de Lei do Ceará em 15 de maio de 2003, de iniciativa do deputado Chico Lopes; e Projeto de lei nº 128/2002 do Espírito Santo de 20 de março de 2002<sup>20</sup>.

### 3.3 Legislação no Âmbito Municipal brasileiro:

Atualmente no Brasil, diversos municípios já contam com leis orgânicas que visam impedir o assédio moral trabalhista. Neste sentido, a cidade de Iracemópolis – interior de SP- foi o município pioneiro na regulamentação do tema. A Lei Municipal nº 1.163<sup>21</sup> promulgada e sancionada em 24 de abril de 2000, pelo então prefeito Cláudio Cosenza, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública municipal direta por servidores públicos municipais. Analisemos seu artigo 1º que aborda a definição de assédio moral:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I – Advertência;

II – Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional;

III – Demissão.

Parágrafo Único – Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-

<sup>20</sup> ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **O que é assédio moral?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique2>>. Acesso em: 17 de agosto de 2015.

<sup>21</sup> Assédio Moral. **Lei Municipal de Iracemópolis: 1ª lei municipal.** Disponível em: <<http://www.leiassediomoral.com.br/lei.htm>>. Acesso em: 19 de agosto de 2015.

estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução de carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Verifica-se a amplitude da lei ao determinar o conceito do psicoterror como todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo. Ademais, restringe a proibição da prática apenas nas dependências dos locais de trabalho, o que gera uma desconformidade com a caracterização do fenômeno, como visto no capítulo anterior.

No mesmo sentido, a cidade de São Paulo promulgou a Lei Orgânica nº 13.288 em 10 de janeiro de 2002<sup>22</sup> com o intuito de aplicar penalidades aos autores de assédio moral nas dependências da Administração Pública municipal Direta e Indireta. Como conceito, reporta o idêntico aludido na lei de Iracemópolis. Entretanto, modificações ao que concerne às penalidades podem ser notadas, posto que a legislação do município de São Paulo/RS abdicou da penalidade de advertência para aderir às sanções de multa e curso de aprimoramento profissional.

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de "assédio moral" nas dependências do local de trabalho:

- I - curso de aprimoramento profissional;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão.

Estabelece inclusive, o valor de R\$ 1.074,00 (mil e setenta e quatro reais) a ser fixado em caráter de multa resultante de uma das modalidades de penalidades previstas. Tal valor terá como limite a metade dos rendimentos do servidor. Nota-se no caso em questão, o caráter educativo e punitivo, levando em consideração o

---

<sup>22</sup> JUSBRASIL: **Lei Municipal de São Paulo/SP**. Disponível em: <<http://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 19.08 2015.

princípio da possibilidade econômica do agressor. Cumpre referir que, o valor arrecadado pela multa não deverá ser revertido em favor da vítima, e sim integrar o programa de aprimoramento profissional do servidor.

**Art. 2º** - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor de R\$ 1.074,00 (mil e setenta e quatro reais), atualizado, anualmente, pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada no exercício anterior, sendo que, no caso de extinção desse índice, será adotado outro índice criado por legislação federal e que reflita a perda do poder aquisitivo da moeda. A referida multa terá como limite a metade dos rendimentos do servidor.

**Art. 5º** - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

O Município de Porto Alegre sancionou a Lei Complementar nº 498 de 19 de Dezembro de 2003<sup>23</sup>, visando acrescentar dispositivos que proíbem o fenômeno do assédio moral no Estatuto dos Funcionários Públicos.

**Art. 1º** Ficam acrescentados o inc. XXV ao art. 197 e o inc. III ao art. 206 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre, com a seguinte redação:

“Art. 197(...)

(...)

XXV – expor funcionários subordinados a situações humilhantes, constrangedoras, desumanas, prolongadas e repetitivas no exercício de suas atribuições, durante a jornada de trabalho, implicando danos à evolução na carreira profissional, à eficiência do serviço ou ao ambiente de trabalho.

Em diversos outros Estados e municípios brasileiros já podem ser constatados projetos de leis que visam à proibição do assédio moral no ambiente de trabalho, demonstrando assim a importância do tema para nosso ordenamento

---

<sup>23</sup> PREFEITURA DE PORTO ALEGRE. Procuradoria Geral do Município. **Lei Municipal de Porto Alegre**. Disponível em: < <http://www2.portoalegre.rs.gov.br>>. Acesso em: 22 de agosto.



jurídico. Contudo, em que pese a crescente conscientização do Estado no tocante a proibição das práticas de psicoterror no ambiente laboral público, ainda não há muitos pontos que precisam avançar, principalmente na questão dos trabalhadores privados, nos quais carecem de legislação regulamentadora do fenômeno.

### **3.4 Das Legislações Internacionais:**

#### **3.4.1 Suécia**

A Suécia foi pioneira em relação à legislação preventiva e protetora dos trabalhadores contra o assédio moral no ambiente de trabalho. Em 21 de Setembro de 1993 adotou uma provisão contendo regras específicas acerca do fenômeno, que começou a vigorar a partir de 31 de março de 1994. Em 05 de Junho de 2008 é sancionada a *Discrimination Act* que objetiva resguardar os direitos dos trabalhadores com o combate da discriminação.

Os estudos suecos acerca do fenômeno assédio moral iniciaram através do pesquisador alemão Heinz Leymann.

“Portanto, o fato de ter sido a Suécia o primeiro país a adotar uma legislação específica sobre o mobbing não é mera coincidência, pois a presença de Leymann influenciou sobremaneira o Legislativo sueco, fornecendo relevante contribuição para conscientizar a Suécia acerca dos riscos gerados pelo fenômeno.” (SILVA, 2012 P. 151).

Assim, desde 31 de março de 1994 vigora uma provisão estabelecida pela *National Board os Occupational Safety and Health* cujo objetivo é a proteção e prevenção dos trabalhadores suecos de serem vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho.

Dentre outras regras selecionadas por Silva (2012, p.152), importante se faz destacar as seguintes:

“O empregador deve planejar e organizar o trabalho preventivamente, impedindo com máxima eficácia a vitimização ( elaboração de um plano de Ambiente de trabalho).”

“Aos empregados que forem submetidos a processos de vitimização serão fornecidos rapidamente apoio e solidariedade, estabelecendo o empregador uma série de procedimentos de proteção especial para a vítima.”

Posteriormente, no dia 01 de janeiro de 2009 entra em vigor a Discrimination Action, sancionada em 05 de junho de 2008. A *discrimination Act* veda a prática do assédio moral, considerando-a como uma conduta que viola a dignidade de uma pessoa; estabelece a obrigação de proteção à vítima da discriminação e uma série de ações preventivas. (SILVA, 2012, p.153).

### 3.4.2 França

Na França, o assédio moral possui demasiada importância, visto os reconhecidos estudos psicológicos, em especial as pesquisas de Marie-France Hirigoyen. Foi o segundo país a adotar uma legislação Nacional específica sobre assédio moral, sendo antecedida somente pela Suécia.

A Lei de Modernização Social de número 2002-73<sup>24</sup> de 17 de Janeiro de 2002, traz um capítulo sobre o fenômeno, denominado “Luta contra o Assédio Moral no Trabalho”. Cumpre referir que, esta lei francesa não é uma legislação exclusiva sobre o tema assédio moral, e sim, possui uma seção específica para o tema no diploma legal. Vejamos as modificações que a referida lei traz ao Código de Trabalho Francês<sup>25</sup>:

Art. L.122-49 – nenhum assalariado deve suportar as situações repetidas de assédio moral que têm por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível a prejudicar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.

Art. L.122-50 – É passível de uma sanção disciplinar todo assalariado que proceder dos atos definidos no art. L.122-49. Art. L.122-51 – Cabe à chefia da empresa tomar as providências necessárias para prevenir os atos visados no art. L.122-49.

<sup>24</sup> ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Lei Francesa número 2002 -73**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article92>>. Acesso em 15 de Julho de 2015.

<sup>25</sup> LEGIFRANCE. **Tradução dos artigos da Lei de Modernização Social que alteram a redação do Código do Trabalho francês**. Modificada em 17 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr>. Tradução de Cleonice F. de Andrade. Acesso em 25 de agosto 2015.

Art. 222-33 – O fato de assediar outrem por situações repetidas, tendo por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis de prejudicar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional, é punido por 1 ano de prisão e 15.000 euros de multa.

Desta forma, verificamos na França uma notável punição aplicada ao agente causador do psicoterror. Percebe-se que todo aquele que assedia alguém tendo por intenção ou por consequência, a degradação das condições de trabalho suscetíveis de prejudicar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental, ou de comprometer seu futuro profissional, deverá ser punido por um ano de prisão, além de 15.000 euros de multa. Atualmente 15 mil euros de multa equivalem a aproximadamente R\$ 65.338,00 reais<sup>26</sup>. É um valor extremamente significativo.

### 3.4.3 Portugal

Em Portugal segue em discussão o Projeto de Lei N.º 252/VIII de 27 de junho de 2000, da Assembléia da República<sup>27</sup> que visa proteger os direitos, a dignidade e a integridade dos trabalhadores do psicoterror laboral.

Seu artigo 1º garante o seu objeto determinando medidas gerais de proteção ao assédio moral, conceituando o fenômeno como degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais. Aprecia ainda, as características dos atos e comportamentos objetos da presente lei.

Artigo 1.º - (Objecto)

1 - A presente lei estabelece as medidas gerais de protecção dos trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, entendido como degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais. O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos.

<sup>26</sup> COINMILL – **O conversor da Moeda Corrente**. Disponível em:

<[http://pt.coinmill.com/BRL\\_EUR.html#EUR=15000](http://pt.coinmill.com/BRL_EUR.html#EUR=15000)>. Acesso em 23 de agosto de 2015.

<sup>27</sup> ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. PORTUGAL. **PROJECTO DE LEI N.252/VIII**, de 27 de Junho de 2000. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article96>> Acesso em: 25 de agosto de 2015.

2 - Por degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho entendem-se os comportamentos dolosos dos empregadores, conduzidos pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam eles superiores hierárquicos, colegas e/ou outras quaisquer pessoas com poder de facto para tal no local de trabalho.

3 - Os actos e comportamentos relevantes para o objecto da presente lei caracterizam-se pelo conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento, e traduzem-se em considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos. Estes comportamentos revestem-se de um carácter ainda mais gravoso quando envolvem desqualificação externa (para fora do local de trabalho) dos trabalhadores, através do fornecimento de informações erradas sobre as suas funções e/ou as suas categorias profissionais e de desconsiderações e insinuações prejudiciais à sua carreira profissional e ao seu bom nome.

O artigo 3º determina sanções para os autores do assédio moral. Estabelece pena de um a três anos de prisão ou, alternativamente a uma multa de 5 milhões de escudo. Cumpre referir que, um escudo português equivale atualmente, a 2 centavos de reais. Uma multa de 5 milhões de escudo equivale a aproximadamente R\$110.000,00<sup>28</sup>. O atentado contra a dignidade e integridade psíquica do trabalhador constitui agravante de dois a quatro anos de prisão, ou multa 20 milhões de escudo, aproximadamente R\$ 436.577,00.

#### **Artigo 3.º - Regime sancionatório**

1 - O(s) autor(es) dos actos de terrorismo psicológico ou assédio moral são condenados a uma pena de um a três anos de prisão ou, em alternativa a uma coima de cinco milhões de escudos (5 000 000\$00).

2 - O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos, sendo neste caso a pena agravada para dois a quatro anos de prisão ou, em alternativa, a uma coima de vinte milhões de escudos (20 000 000\$00).

3 - A entidade patronal e/ou os superiores hierárquicos dos autores materiais dos actos de terrorismo psicológico e/ou assédio moral incorrem solidariamente nas sanções previstas para estes, quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma activa, como ordenantes ou encorajantes, ou passiva, tendo conhecimento dos factos e nada tendo feito para os impedir.

<sup>28</sup> COINMILL – O conversor da Moeda Corrente. Disponível em: <[http://pt.coinmill.com/BRL\\_PTE.html](http://pt.coinmill.com/BRL_PTE.html)>. Acesso em 25 de agosto 2015.

Portugal possui proteção contra o assédio moral ainda, no código do trabalho<sup>29</sup>. Este documento apresenta regras destinadas à tutela dos direitos do trabalhador, vedando qualquer prática de discriminação. O artigo 28 estabelece direito a indenização para as vítimas, pela prática de atos discriminatórios lesivos, sendo trabalhador ou candidato ao emprego. Com o título *proibição de assédio*, o artigo 29 do código conceitua o termo, determinando uma contra-ordenação muito grave a violação do disposto no referido item.

Artigo 28.º Indemnização por acto discriminatório A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Artigo 29.º Assédio 1 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando 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. 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

Desse modo, embora não exista uma lei federal específica sobre assédio moral em Portugal, sobrevivendo apenas um projeto de lei e um código do trabalhador com normas gerais, o país é contemplado com a CITE: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego<sup>30</sup>. A CITE objetiva a proteção e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. A comissão possui uma contribuição para o assédio moral no trabalho demasiadamente importante, atuando em questões referentes a denúncias sobre o psicoterror laboral.

---

<sup>29</sup> CITE. **Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego. Código do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf> Acesso em 25.09.2015> Acesso em: 25 de agosto de 2015.

<sup>30</sup> CITE. **Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego.** Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/index.html>>. Acesso em: 25 de agosto 2015.

### 3.5 Da necessidade de Uma Lei Municipal Rio Grandina:

A necessidade de uma lei municipal para a cidade do Rio Grande capaz de proteger os direitos dos cidadãos e punir devidamente os agressores do fenômeno assédio moral é axiomática.

No presente momento não há qualquer tipo de artigo na lei orgânica do município referente ao presente tema<sup>31</sup>. Cumpre mencionar que, a adoção desta medida não seria a resolução do problema, mas uma contribuição valiosa para a redução dos danos causados do ambiente laboral rio grandino.

Sobre a criação de leis sobre o tema assédio moral, a psicanalista francesa Hirigoyen (2015, p.346) defende que “de um modo geral, uma lei é indispensável para mostrar que nossa sociedade se preocupa em não deixar que alguns cidadãos sejam maltratados e a fim de responsabilizar os empregadores.”

### 3.6 Da Necessidade de Uma Lei Federal Brasileira:

Atualmente embora seja possível condenar judicialmente um praticante do fenômeno de assédio moral, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui uma Legislação Nacional regulamentadora.

Sabe-se que segundo nossa Constituição Federal, apenas o Estado pode legislar acerca de matéria relacionada ao trabalho.

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.(SARAIVA, 2015)

Desta forma, podemos compreender que as legislações estaduais e municipais são direcionadas apenas para servidores públicos no limite de suas Administrações públicas, diretas ou indiretas. São tão logo, regramento

---

<sup>31</sup> CÂMARA DE VEREADORES DE RIO GRANDE. **Textos Legais**. Disponível em:<<http://177.101.222.2:8080/TLNET>>. Acesso em 10 de julho de 2015.

administrativos que objetivam normatizar as condições de trabalho dos servidores públicos específicos. Isto posto, percebe-se a exclusão de competência dos estados municípios para legislar sobre regras gerais trabalhistas nos setores públicos e provados, que é exclusiva da União. Por isso, a concepção de uma Lei Federal sobre o assédio moral é uma demanda de imensa necessidade.

Cumpra referir que, existem diversos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, mas ainda não há uma concreta Lei Federal sobre o assunto.

Contudo, o que conseguimos a nível Federal até o presente momento foi a conversão da Medida Provisória nº 453 de 2008 na Lei 11.948/09 de 16 de junho de 2009. A referida lei Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências.

Destaca-se que a lei 11.948/09<sup>32</sup> não versa diretamente sobre regulamentação do assédio moral no trabalho, mas afasta prerrogativas das empresas de iniciativa privada nas quais os dirigentes tenham sido condenados por determinados atos ilícitos, dentre eles o assédio moral. Estas empresas ficam impedidas da concessão ou renovação de empréstimos ou financiamentos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

---

<sup>32</sup> PLANALTO: **Lei 11.948/2009**. Ampliação de limites operacionais do BNDS. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm)>. Acesso em 10 de agosto de 2015.

Ainda, podemos mencionar a aprovação do projeto de Lei nº 4.326, de 2004<sup>33</sup>, que versa sobre o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral. A lei de iniciativa da deputada Maria José da Conceição Maninha institui o dia 02 de maio como data a ser celebrada anualmente com o intuito de combater as práticas do assédio moral.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

Alguns autores defendem o ponto de vista da criação de uma legislação penal, ou seja, tipificar o assédio moral como um crime. Entretanto, esbarra-se em um problema muito maior, pois é demasiadamente complexo haver uma lei penal exclusiva para o âmbito trabalhista quando o próprio assédio moral ocorre nos mais diversos meios.

Marie-France Hirigoyen é a favor de criação de leis regulamentadoras do assédio moral, mas apresenta o ângulo reverso de que, uma lei não resolve tudo.

Contudo, pode ser arriscado definir com absoluta precisão o que é permitido ou não, pois pode dar aos indivíduos perversos sinal verde para fazer tudo que não está estritamente proibido e às empresas manipuladoras as chaves para contornar a legislação. Um excesso de legislação pode ser falsamente tranquilizador, pois, sejam quais forem as leis, sempre haverá alguém para contorná-las. (HIRIGOYEN, 2015, p. 347)

---

<sup>33</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 4.326 de 2004**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=E2E45166D358908F15751FE71075D23F.node2?codteor=249007&filename=Avulso+-PL+4326/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=E2E45166D358908F15751FE71075D23F.node2?codteor=249007&filename=Avulso+-PL+4326/2004)>. Acesso em: 14 de Julho de 2015.



### **Considerações Finais:**

Por todo o exposto, verifica-se que o trabalho é considerado um dos direitos mais sagrados do ser humano. Percebeu-se ao longo deste estudo, que o fenômeno assédio moral não se restringe a determinado povo ou cultura, sendo um problema mundialmente afetado. Frente a isso, não há nenhum trabalhador imune de ser vítima do psicoterror laboral, bem como nenhuma empresa é inatingível ao risco de praticar essa conduta ilícita.

Diante da fraqueza de nossas legislações, estabelecer metas e programas de prevenção dentro da própria empresa é de primordial importância para lutar contra práticas perversas e estabelecer um ambiente de trabalho saudável. Além de realizar mudanças substanciais de comportamentos dentro da empresa, é essencial ampliar a discussão e divulgação acerca do tema assédio moral, para que a vítima conheça e exija a tutela de seus direitos.

Esta violência invisível atinge atualmente trabalhadores tanto na iniciativa privada, como nas instituições públicas. O psicoterror é um mal silencioso que ocorre de forma velada, causando impotência e revolta no trabalhador, necessitando que seu comportamento seja penalizado. Entretanto, mais importante que penalizar é prevenir, pois não há indenização alguma capaz de pagar os danos psicológicos causados às vítimas.

Prevenir o assédio moral no âmbito trabalhista requer uma adoção de inúmeras práticas, de efetivo funcionamento, sob pena de perda da credibilidade. Dentre estas, destaca-se: Instalação de ouvidorias internas, adesão pelas empresas de políticas de prevenção e repressão, abolição de ambientes de trabalho disputados e tensos.

Um modo de estabelecer uma medida intimidativa capaz de provocar um desestímulo à prática do psicoterror laboral, sem dúvidas, é apresentar uma rigorosa punição financeira. Contudo, deve-se reverenciar a capacidade econômica do agente, bem como, o princípio do não enriquecimento sem causa. Assim deve haver um equilíbrio, uma proporcionalidade para a fixação de um valor indenizatório.

Verifica-se que, o Brasil tem evoluído satisfatoriamente, posto as diversas legislações municipais e estaduais sancionadas, mas não o suficiente para dotar o fenômeno assédio moral de plena perceptibilidade jurídica, especialmente em âmbito federal. Cumpre destacar, o importante papel do Ministério Público nesta temática, devido a visibilidade que este órgão emite à sociedade.

Destarte, fica evidente que mesmo nosso país carecendo de lei Federal específica sobre o assédio moral, a vítima poderá pleitear pelos seus direitos em uma demanda jurídica. Conclui-se também, ser de suma importância a elaboração de uma efetiva lei Nacional porquanto leis penais e trabalhistas não são sancionadas. Ainda, destaca-se a necessidade de uma lei para regulamentar, ao menos uma parcela dos trabalhadores da cidade de Rio Grande, acerca do assédio moral.

### Referências:

- ASSÉDIO MORAL. **Lei Municipal de Iracemápolis: 1ª lei municipal**. Disponível em: <<http://www.leiassediomoral.com.br/lei.htm>>. Acesso em: 19 de agosto de 2015.
- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Leis Estaduais Aprovadas**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique2>>. Acesso em: 17 de agosto de 2015.
- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Lei Estadual Rio Grande do Sul**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article256>>. Acesso em: 15 de agosto de 2015.
- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **Lei Francesa número 2002 -73**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article92>>. Acesso em 15 de Julho de 2015.
- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **PORTUGAL. PROJECTO DE LEI N.252/VIII, de 27 de Junho de 2000**. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article96>> Acesso em: 25 de agosto de 2015.
- ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. **O que é assédio moral?** Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>. Acesso em: 27 de maio de 2015.
- ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Lei Estadual de São Paulo**. Disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/norma/?id=60848>>. Acesso em: 17 de agosto de 2015.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BRASIL. **LEI Nº 5.869, de 11 de Janeiro 1973, Código de Processo Civil**. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Código Civil**. São Paulo: Saraiva 2015.
- CÂMARA DE VEREADORES DE RIO GRANDE. **Textos Legais**. Disponível em:<<http://177.101.222.2:8080/TLNET>>. Acesso em 10 de julho de 2015.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Lei Estadual Rio de Janeiro**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/632187.pdf>>. Acesso 15 de agosto de 2015

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 4.326 de 2004**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=E2E45166D358908F15751FE71075D23F.node2?codteor=249007&filename=Avulso+-PL+4326/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=E2E45166D358908F15751FE71075D23F.node2?codteor=249007&filename=Avulso+-PL+4326/2004)>. Acesso em: 14 de Julho de 2015.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CITE. **Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego**. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/index.html>>. Acesso em: 25 de agosto de 2015.

CITE. Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego. **Código do Trabalhador**. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>  
Acesso em 25.09.2015> Acesso em: 25 de agosto de 2015.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. 2ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

COINMILL – **O conversor da Moeda Corrente**. Conversão Escudo – Reais. Disponível em: <[http://pt.coinmill.com/BRL\\_PTE.html](http://pt.coinmill.com/BRL_PTE.html)>. Acesso em 25 de agosto de 2015.

COINMILL – **O conversor da Moeda Corrente**. Conversão Euros – Reais. Disponível em: <[http://pt.coinmill.com/BRL\\_EUR.html#EUR=15000](http://pt.coinmill.com/BRL_EUR.html#EUR=15000)>. Acesso em 23 de agosto de 2015.

HIRIGOYEN, Marie- France; tradução de KÜHNER, Maria Helena. **Assédio moral: A violência perversa no Cotidiano**. 15ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie- France; tradução de JANOWITZER, Rejane. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o Assédio moral**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

JUSBRASIL. **Lei Municipal de São Paulo/SP**. Disponível em: <<http://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 21 de agosto de 2015.

LIMA, Amanda M. P. Artigo: **Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.29207>> . Acesso em 27 de junho de 2015.

LEGIFRANCE. **Tradução dos artigos da Lei de Modernização Social que alteram a redação do Código do Trabalho francês**. Modificada em 17 de janeiro de 2002.

Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr>. Tradução de Cleonice F. de Andrade. Acesso em 25 de agosto 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Cartilha elaborada pela Subcomissão de gênero com participação da Comissão de Ética do MTE. Brasília, DF, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PLANALTO: **Lei 11.948/2009**. Ampliação de limites operacionais do BNDS. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm)>. Acesso em 10 de agosto de 2015.

PREFEITURA DE PORTO ALEGRE. Procuradoria Geral do Município. **Lei Municipal de Porto Alegre**. Disponível em: < <http://www2.portoalegre.rs.gov.br>>. Acesso em: 22 de agosto.

REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA Solange Barbosa de Castro. **Trabalho e Justiça Social: Um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Edith Seligmann-. **Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo**. 1ª Ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2ªed. São Paulo: Liv. e Ed, Universitária de Direito, 2012.

SIMA, Amalia. **A outra face do Poder**. São Paulo: Saraiva, 2007.

SIMPE. **Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Rio Grande do Sul**. Assédio Moral. Disponível em : <<http://simpe-rs.com.br/2014/blog/2012/12/08/projeto-de-lei-do-assedio-moral-no-rs-nao-e-prioridade>>. Acesso em: 17 de agosto de 2015.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2013.

TJRS. **Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <[http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site\\_php/consulta/consulta\\_processo.php](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php)>. Acesso em: 2 de outubro de 2015.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do Assédio Moral**. 1ª edição. Curitiba: Juruá, 2011.

TRT4. **Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região.** Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 2 de Outubro de 2015.

TST. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 23 de maio de 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Assédio Moral.** Disponível em: [http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425)>. Acesso em: 23 de maio de 2015.