

**ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO:  
uma violação à dignidade da pessoa humana do trabalhador**

Aurélio Casali de Moraes<sup>1</sup>

**RESUMO**

O presente artigo pretende apresentar e debater as principais questões sobre o assédio moral no direito do trabalho, visando uma maior compreensão sobre esse fenômeno tão nocivo para o trabalhador. Tal fenômeno, apesar de antigo, hoje está sendo mais estudado em razão de ser um flagrante atentado à dignidade do trabalhador. Este artigo foi elaborado após pesquisa em várias obras sobre o tema, bem como em decisões prolatadas pelo Poder Judiciário.

**PALAVRAS CHAVE:** ASSÉDIO MORAL. DIREITO DO TRABALHO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

**INTRODUÇÃO**

Com as constantes crises econômicas, o trabalhador vive hoje em constante dúvida. Não sabe se amanhã continuará ou não em seu emprego, e em virtude disso acaba sujeitando - se a condições prejudiciais. O medo de ingressar em juízo e figurar na “lista negra” dos empregadores, além da demora na resposta judicial, fazem com que o trabalhador não denuncie tais abusos.

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Vianna Júnior, Pós Graduado em Direito Público pelo Centro Universitário Newton Paiva, Professor de Direito Constitucional do Curso Plenarius e do Curso Executivo.

Empregadores de má fé sabem dessa questão e se aproveitam disso, pois afinal a maioria das pessoas não questionará o poder do empregador. E mesmo que o empregador seja punido, a punição não será capaz de inibir sua conduta nociva. Tal fenômeno não é novo, mas atualmente há uma preocupação maior em combatê-lo, mesmo que de forma, a meu ver, ainda tímida.

O presente trabalho debruça-se em umas questões mais tormentosas do mundo moderno: O assédio moral no trabalho. Um tema complexo, polêmico e que deve ser amplamente debatido para que soluções sejam apresentadas, sob pena de regredirmos no tempo, e voltarmos à época da coisificação do homem.

O Assédio Moral não é uma preocupação apenas do direito, mas da medicina e também da psicologia, pois seus efeitos no trabalhador deixam profundas marcas. No presente artigo nos deteremos apenas aos fatos jurídicos, mas sem deixar de mencionar outros aspectos relevantes.

É importante dizer que o assédio moral não se dá apenas no ambiente de trabalho, podendo ocorrer em ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, escolas, corporações militares entre outros.

Atualmente o assédio moral é uma preocupação mundial, não ficando a discussão restrita apenas em países fracos economicamente, tanto que a OIT vem debatendo muito sobre o tema.

O artigo abordará alguns temas essenciais para o entendimento do assunto sem ter a pretensão de esgotar o assunto. A pesquisa foi calcada no estudo de obras específicas sobre o tema, bem como na pesquisa de decisões judiciais.

Verificaremos o conceito do assédio moral, bem como os requisitos para sua configuração. No decorrer do texto apresentaremos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre este fenômeno maléfico que ocorre tanto no Brasil como no exterior.

## **1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO POSTULADO DO DIREITO DO TRABALHO.**

O sonho de maioria das pessoas é melhorar de vida, seja para ajudar seus familiares, seja para poder viajar, e até mesmo por motivos fúteis. Tirando as pessoas afortunadas, que já estão estabilizadas financeiramente, todas as outras terão que conquistar com muito trabalho.

Milhares de jovens prestam vestibulares para universidades ou cursos profissionalizantes, não por esporte, mas por que querem trabalhar. Alguns vão trabalhar para pagar seus estudos e então pleitear um emprego melhor. O trabalho, tal qual o lazer, é essencial para o bem estar de uma pessoa. Ninguém quer trabalhar demais, como também não quer ficar à toa por tempo demais.

Quando a pessoa se sente útil para o progresso da sociedade ela fica bem consigo mesma. Sente - se respeitada, diferente de alguém que está sem emprego. Não é apenas pela questão financeira, que é muito importante, mas também por estar fazendo algo.

O constituinte preocupou-se com essa questão, tanto é verdade, que um dos fundamentos da República é o valor social do trabalho. Quando a pessoa está empregada ela sai da rotina de sua casa, interage com outras pessoas, ou seja, vive.

A Constituição consagrou o trabalho como direito social fundamental (art.6º), conferindo-lhe proteção em vários dispositivos. Mas ter o emprego não é suficiente para que o ser humano viva com bem estar. É preciso que a relação trabalhista entre empregados e empregadores seja harmoniosa, para que não gere situações que irão alterar a postura de ambos seja no local de trabalho ou fora dele.

A Constituição proclama que todos tem direito a vida, mas não só viver, e sim, o direito de uma vida digna.

A dignidade da pessoa é tão importante que o constituinte a estabeleceu como um dos fundamentos da República em nossa Carta Magna (art. 1º, III).

O professor Ingo Sarlet ensina que:

[...] a idéia de valor intrínseco da pessoa humana deita raízes já no pensamento clássico e no ideário cristão [...], tanto no Antigo quanto no Novo Testamento podemos encontrar referências no sentido de que o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus, premissa da qual o cristianismo extraiu a consequência [...] de que o ser humano – e não apenas os cristãos – é dotado de um valor próprio e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento (SARLET, 2001, p.29 a 37).

E complementa:

[...] a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1º, inciso III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídico-positivada dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material, como tal, inequivocamente, carregado de eficácia, alcançando, portanto – tal como ensinou Benda - a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na sua qualidade de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor guia não apenas dos direitos fundamentais mas de toda ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente a sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica-valorativa (SARLET, 2001, p.71 a 72).

A dignidade da pessoa humana é princípio norteador para todos os ramos de direito, expressando que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser tratado como mero objeto. Veda - se, portanto, a coisificação do homem, e mais especificamente no direito laboral, a coisificação do trabalhador.

Conforme nos ensina a Professora Alice Monteiro de Barros (2005,p.579):

[...] sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana [...]

O poder diretivo do empregador deve ser pautado pelas leis e pela Constituição, não podendo agir de forma a desprestigiar o trabalhador.

Nesse sentido assinala Engel (2003, p. 38).

O Direito do Trabalho destina ao empregador o dever de tratar o empregado com a devida consideração a sua dignidade humana. Trata-se o princípio da dignidade da pessoa humana de um dos deveres ético-morais de maior expressão no combate a uma concepção materialista do fenômeno laboral. A referida concepção associa-se à política neoliberal e globalizante que, desde o final do século passado, vem colocando em xeque aspectos da doutrina humanista que se formou ao longo dos anos, em torno das condições de vida e trabalho das pessoas.

Conforme Cândido (2011, p. 33).

O trabalhador passou a ser um instrumento de uso. Ficou relegado a um segundo plano o caráter humano. Sem maiores óbices, construiu-se uma postura de exigências excessivas, por parte daquele que detém o poder e o capital, instalando-se uma permissividade de desmandos imoderados. Logo, o assédio moral rompeu as barreiras da moralidade em vista das condições do mercado de trabalho, onde manda quem pode, obedece quem necessita.

Ora, o empregado quando assina seu contrato de trabalho não se despe da proteção constitucional que lhe é dada, tendo, portanto, que ser respeitado como alguém dotado de direitos e deveres, e não ser tratado como objeto.

O TRT 17º Região assim decidiu em 2003:

**ASSÉDIO MORAL -CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL** - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (TRT -

17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. JUÍZA SÔNIA DAS DORES DIONÍZIO - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

O assédio moral no trabalho vai de encontro à dignidade da pessoa humana, pois trata o assediado como alguém desprovido de direitos, causando lhe abalo físico e psíquico.

## **2 DEFINIÇÃO**

Não existe na legislação brasileira definição sobre o que configura dano moral, ficando a cargo da doutrina especializada definir tal conceito.

A eminente juíza do trabalho Márcia Novaes Guedes ( 2004, p.32) assim definiu em sua obra "Terror Psicológico no Trabalho":

No mundo do trabalho, mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

No plano internacional, quem primeiro definiu o assédio moral não foi alguém oriundo da atividade jurídica e sim uma psicanalista, a Dra. Marie-France Hirigoyen (2002, p.65) assim tratou sobre o tema em sua obra "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano":

Por assédio em um local de trabalho temos que entender total 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, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

No mesmo sentido aduz Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento ( 2004, p.922) em artigo publicado na Revista LTR:

Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Luiz Salvador ( 2003, p.32) assim define:

É caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

E por derradeiro, a eminente juíza do trabalho Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt ( 200, p.142), ressalta que o assédio moral:

Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. [...] o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar.

No Brasil a expressão mais utilizada é assédio moral ou em uma terminologia mais contundente: “ psicoterror” ou “ terrorismo psicológico”.

Em outros países a nomenclatura é divergente, surgindo expressão tais como mobbing, utilizada na Alemanha e Itália entre outros. Nos Estados Unidos é conhecida como harassment, no Japão como ijime, e bullying na Inglaterra.

### 3 ESPÉCIES

Podemos verificar 3 (três) espécies de assédio moral no trabalho: assédio vertical descendente, assédio vertical ascendente e assédio horizontal.

Por assédio moral descendente afirma-se que é aquele praticado pelo superior hierárquico. É o mais comum e também o mais desastroso, em virtude de ser praticado diretamente pelo empregador, ou algum superior hierárquico. É o que tem efeitos mais devastadores, em razão do empregado com medo de perder o emprego, tenta suportar por mais tempo as agressões.

O assédio vertical ascendente é aquele praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. Não é tão comum, mas não é impossível de ocorrer. Pode acontecer de um grupo de empregados discriminar seu chefe por sua opção sexual ou alguma característica física.

Já o assédio horizontal caracteriza-se pela conduta de colegas da empresa que possuem o mesmo status hierárquico, ou seja, sem nenhuma relação de subordinação entre si.

Por fim, o assédio misto é aquele que é perpetrado concomitantemente pelo patrão e pelos colegas de trabalho. O assediado é “bombardeado” por todos os lados não tendo outra alternativa de deixar o emprego.

O ilustre Jurista Sérgio Pinto Martins (2009, p.43) assim classifica as espécies de assédio:

Mobbing vertical é o praticado pelo superior hierárquico. Na Inglaterra, é chamado de bossing ( de boss, chefe ) ou bullying; O mobbing horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível; O mobbing ascendente pode ocorrer quando um grupo de subordinados insurgem-se contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe; No corporate bullying, o empregador ou superior hierárquico pratica ato contra o subordinado; No client bullying, há perseguição dos destinatários da prestação de serviços; No serial bullying, a perseguição é feita reiteradamente contra todos os colegas de trabalho, sejam subordinados ou colegas de igual nível hierárquico. No gang bullying, há perseguição de um grupo de pessoas contra um indivíduo.

## 4 A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Alguns requisitos devem ser verificados para configurar a caracterização do assédio moral: conduta abusiva, natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta e finalidade de exclusão. Analisaremos cada um desses requisitos:

### 4.1 Conduta abusiva

O poder do empregador com previsão no art. 2º da CLT estabelece que cabe a ele dirigir a prestação pessoal dos serviços. Compete ao empregador para um melhor funcionamento de sua empresa, organizar e controlar a prestação dos serviços, ainda, que tenha de aplicar penalidades para tanto.

Ocorre que tal poder não é absoluto, tendo o empregador que respeitar os limites previstos na lei e também da Constituição.

Quando o empregador se excede seja na organização, fiscalização e até mesmo nas punições, configurado estará o abuso de direito, figura ilícita prevista no art. 187 do Código Civil.

Nos seguinte julgado fica claro o abuso cometido pelo empregador:

Dano moral - vendedor que não atinge metas - submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho. Demonstrando a prova testemunhal que o empregado - vendedor - quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos - vendedores, gerente, supervisores - oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva [...]. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral. (Tribunal Regional Do Trabalho. 9ª Região, RO nº 1796/2002. Rel. JUIZ LUIZ EDUARDO GUNTHER. Publicado no DJ em 20/09/2002).

E ainda:

Eleição do empregado tartaruga. Ato patronal constrangedor e ofensivo à dignidade da pessoa humana - exposição do empregado a ridículo e a vexame. Reparação por dano moral. Viabilidade. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de eleição mensal de empregado tartaruga, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado eleito ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. (Tribunal Regional Do Trabalho. 15ª Região. RO n.º 029389/2001. 5ª TURMA, Rel. JOSÉ ANTONIO PANCOTTI. Publicado em: 08/04/2002).

O empregado até pode deixar de cumprir o que foi estabelecido pelo empregador se ficar configurado o abuso do direito. É o chamado direito de resistência.

#### **4.2 Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo**

Requisito de bastante relevância para configuração do assédio moral, já que muitas vezes fica difícil sua comprovação.

Se a agressão for física, não há sombra de dúvidas que a comprovação se dará de forma mais fácil, bem como sua solução. Poderá ocorrer tanto demissão por justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho na esfera trabalhista, independentemente de possível responsabilização na esfera cível e criminal.

Por pior que seja agressão física, esta ficará curada, ainda que com cicatrizes, mas quando falamos de uma agressão psíquica, esta sim, gera danos quase irreversíveis no cidadão.

Atinge - se a dignidade da pessoa, ficando a cicatriz em sua alma e não em seu corpo, dificultando por demais sua recuperação.

Neste sentido explica Marie-France Hirigoyen ( 2002, p.109):

Utilizam-se insinuações desdenhosas para desqualificá-la. Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. Espalham rumores a seu respeito. Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).

Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada. Criticam sua vida privada. Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade. Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. Atribuem-lhe tarefas humilhantes. É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

A eminente psicóloga complementa:

Retirar da vítima a autonomia. Não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas. Contestar sistematicamente todas as decisões. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador... Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. Dar-lhe permanentemente novas tarefas. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). Agir de modo a impedir que obtenha promoção. Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. Causar danos em seu local de trabalho. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. Induzir a vítima ao erro (HIRIGOYEN, 2002, p. 108).

Para Sônia Mascaro do Nascimento ( 2004, p. 922-930) a configuração do assédio depende da constatação do dano. Dessa forma aduz:

A configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexo causal.

### **4.3 Reiteração da conduta**

O assédio moral é uma perseguição a um trabalhador e por isso necessário se faz uma prática reiterada de condutas. Portanto, apenas um ato por parte do ofensor não caracterizaria o assédio.

Pode acontecer que apenas uma conduta, por exemplo uma agressão física do empregador, gere uma indenização por dano moral e/ou material, mas não há que se falar nesse caso em assédio moral.

Não há uma definição específica sobre o prazo das agressões e sim que elas devem ser habituais. Alguns autores sugerem o prazo de 1 (um) a 3(três) anos. Mas a questão deve ser auferida no caso concreto, pois caso contrário, poderá deixar consequências graves no empregado. Assim expressa Maria Aparecida Alkimin (2006, p.52)

Uma situação de assédio moral corresponde a uma situação estressante para a vítima, e quanto mais intenso e duradouro esse episódio, mais grave e intensa a consequência sobre o organismo da vítima, pois causa um desgaste progressivo, seguido de esgotamento, depressão, etc., comprometendo a vida do trabalhador, tanto no que se refere à produtividade, auto-estima, e valorização, quanto no que se refere às relações afetivas e sociais na família e no grupo de trabalho.

Para ficar configurado o assédio as práticas devem ser prolongadas, repetitivas e de conteúdo humilhante.

#### **4.4 Finalidade de exclusão**

O objetivo do assediador é minar a resistência do empregado, fazendo com que este se afaste do grupo, ou seja, que peça demissão. Muitas vezes essa forma de exclusão se dá de forma velada, o que prejudica ainda mais o empregado.

Paulo Pelli ( 2006, p.64) em sua obra Assédio moral: uma responsabilidade corporativa, leciona :

O assediador, consciente ou inconscientemente, ao mirar uma vítima parte de pensamentos comuns, muitas vezes pouco elaborados, mas que trazem à superfície a natureza do seu caráter, traumas, complexos e outras variáveis psicológicas e comportamentais, que quase sempre são potencializadas em ambientes ou situações de forte competição ou desafios.

O que não podemos deixar de consignar é que se o empregado se queixa de que seu chefe é exigente demais, ou de que não tem educação, tais condutas por si só não configuram assédio moral, sob pena de banalizarmos tal fenômeno.

### **O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**

É necessário mencionar também a figura do assédio moral organizacional como um desdobramento do assédio individual.

Vimos que no assédio moral individual, a conduta recai em alguém especificamente ou em um grupo determinado de trabalhadores. Já no denominado assédio moral organizacional a conduta recai contra todos os empregados indiscriminadamente.

Em razão da globalização o mercado está mais competitivo e as empresas exigem cada vez mais de seus funcionários, e por inúmeras vezes extrapolam nesta exigência.

Nos dizeres de Alkimin ( 2001, p.69)

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo, exigindo do trabalhador, nem mercado de escassez de trabalho formal e pleno emprego, capacidade técnico-profissional e grande empenho para adaptação às reestruturações produtivas e organizativas, inclusive no que tange às mudanças e inovações introduzidas por medidas flexibilizadoras das condições de trabalho.

Adriane Araújo ( 2012, p. 7) assim define o assédio moral organizacional:

Compreende o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou

constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e/ou psíquico.

E complementa de forma brilhante:

Pelo fato de envolver um feixe de indivíduos, ele prescinde da comprovação de dano físico ou psíquico das vítimas ou mesmo da situação de estresse. A relevância jurídica dessa prática se expressa no simples desrespeito reiterado e sistemático aos direitos fundamentais dos trabalhadores assediados, de maneira a gerar-lhes situações de vexame, humilhação e constrangimento (ARAÚJO, 2012, p. 61).

A constante qualificação, o compromisso com o trabalho, e a vontade de crescer na empresa são características admiráveis de se encontrar em um empregado. Mas exigir em demasia estas características pode levar justamente ao contrário, ou seja, desestimular o empregado.

Quando o empregado faz um curso de qualificação, espera um reconhecimento por parte do empregador. Ele quer ser promovido, quer aumentar sua remuneração, mas se isso não ocorre, com certeza ficará desestimulado.

O empregado atualmente encontra-se em um momento delicadíssimo, pois sem qualificação dificilmente entrará no mercado de trabalho, com qualificação mais do que suficiente, não é remunerado de forma proporcional. Existem casos onde empresas recusaram trabalhadores, pois eram qualificados demais.

O empregador sabe disso e promove cada vez mais essa competitividade entre os trabalhadores. A competitividade sadia entre empregados é essencial para o crescimento da empresa, mas incitar a competitividade de forma acirrada poderá gerar um ambiente de trabalho horrível para alguém trabalhar.

Conforme as palavras de Cavalcante e Jorge Neto (2011):

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores,

ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa. O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho.

A matéria já chegou aos tribunais, tendo então decidido o TRT 5º Região:

Assédio moral organizacional. Caracterização. Possibilidade de ressarcimento de dano causado ao empregado. O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de “condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”, os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no art. 170 da Constituição. A desumanização das relações de trabalho está impregnada dos valores organizacionais brasileiros. Estratégias de vendas. Participação do empregado em competição de paint ball e uso de bótons coloridos para identificar o atingimento de metas estabelecidas na empresa. Limites ao poder diretivo do empregador. Ausência de possibilidade de recusa. Dano moral caracterizado. As modernas estratégias de venda adotadas pelas empresas com a finalidade de identificar as reações das pessoas diante de imprevistos não podem deixar de lado as individualidades de cada um e até mesmo as fobias que podem decorrer da participação compulsória, capaz de produzir lesões psíquicas de natureza grave. Atualmente, estudos na área de Psicologia e Neurociências comprovam a possibilidade de ocorrência de lesão física produzida por agentes psíquicos, sobretudo no que toca ao estresse crônico, capaz de produzir danos irreversíveis no sistema imunológico do indivíduo. (Tribunal Regional Do Trabalho. RO: 00730.2007.463.05.00.3. Relator: Des. CLAUDIO BRANDÃO, 2ª Turma, DEJT, Bahia, Salvador, 7 dez. 2009).

Esta competitividade exacerbada está contribuindo para que muitos empregados deixem o setor privado, para tentar uma vaga no serviço público, que além de certa estabilidade, proporciona, na maioria dos casos, uma remuneração

muito maior. Por isso que quando se afirma que não há mão de obra qualificada, trata-se de uma falácia. Existe sim mão de obra qualificada como o mercado atual exige, mas a remuneração é completamente desproporcional com a qualificação do trabalhador, e isso faz com que as pessoas almejem a vaga no serviço público.

É uma questão mundial que apesar de não ser nova, atualmente encontra-se crescendo cada vez mais, principalmente em países com economias não tão fortes e com alto índice de desemprego. O Brasil é um terreno fértil para esse fenômeno, pois a massa de desempregados é muito grande, fazendo com que, aquele que esteja empregado, acabe se sujeitando a condições vexatórias, indignas, sob pena de perder o emprego.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral é uma triste realidade que vem acometendo os trabalhadores no mundo inteiro, e de forma silenciosa está se tornando cada vez mais forte.

Em um mundo globalizado como o atual, com constantes crises financeiras, o empregado não pode ficar refém de empregadores que praticam abusos e mais abusos tendo a ciência de que nada lhes acontecerá. Dessa forma cabe não só aos operadores do direito, mas também, à sociedade de uma forma geral, contribuir para que esse fenômeno não venha a se desenvolver mais, e sim diminuir, sob pena de retrocedermos à época na qual o empregado não era considerado uma pessoa e sim um mero objeto.

### **HARASSMENT IN EMPLOYMENT LAW:**

#### **A VIOLATION OF HUMAN DIGNITY**

#### **ABSTRACT**

This article aims at presenting and discussing the main issues about bullying in labor law, aiming at a better understanding of this phenomenon so harmful to the worker.

Despite of being old, nowadays this phenomenon has been more studied due to be a blatant affront to the worker dignity. This article was written after several research works on the topic, as well as decisions handed down by the judiciary.

**KEYWORDS:** HARASSMENT. LABOR LAW. DIGNITY OF THE HUMANITY OF THE WORKER.

### REFERÊNCIAS

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano/** Marie-France Hirigoyen; tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 32.

Apud STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador.** São Paulo: LTr, 2008, p. 78.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho:** doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 180.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2005

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina: ano 11, n. 1149, 24ago. 2006 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8838>>. Acesso em: 14 jun. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr., 2010.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2006.

RESENDE, Ricardo, **Direito do Trabalho Esquematizado.** São Paulo: Método, 2011.



SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: n. 103. p. 142-172, jul./set. 2001.

ENGEL, Ricardo José. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Jus Navigandi**, Teresina: ano 17, n. 3409, 31out. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/22919>>. Acesso em: 19 jun. 2013.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O direito do trabalho e o assédio moral. Disponível em: <[www.calvo.pro.br](http://www.calvo.pro.br)>. Acesso em: 06 jun. 2013.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral: acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.