

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ana Luisa Guimarães Fonseca*

Resumo: *O presente trabalho objetiva demonstrar relevância do assédio moral nas relações de trabalho e a necessidade de uma lei no âmbito federal para tutelá-lo juridicamente, oferecendo uma maior segurança jurídica aos trabalhadores. Para tanto, evidenciaremos o quão importante é prevenir e combater este fenômeno, através da análise de seu contexto histórico, bem como de suas características, espécies, danos até o estudo dos fundamentos existentes no ordenamento jurídico colidentes a este mal.*

Palavras-chave: *Assédio moral. Relações de trabalho.*

Abstract: *The object of this paper is to demonstrate the relevance of moral molestation in labor relations and the necessity of a federal law to offer major juridical protection to the workers. It is evident the great importance of the prevention and combat of this phenomenon, through the analysis of its historical context, as well as of its characteristics, species, damage and even the study of the fundamentals included in the juridical ordinations contradictory to this injury.*

Keywords: *Moral siege. Relations of work.*

1. Os estudos sobre assédio moral: uma revisão

A humilhação, a ofensa à honra sempre estiveram presentes nas relações de trabalho. Entretanto, apenas na década de 1980 surgiram os primeiros estudos e a denominação para estes problemas – assédio moral.

A globalização enseja uma maior produtividade em menor tempo, com o precípua escopo de uma maior obtenção de lucro, sendo este o fator determinante para o aumento do assédio moral no trabalho. Com este crescimento, sobrevieram, portanto, pesquisas em várias disciplinas acerca do tema proposto: direito, psicologia, medicina e administração de empresas.

* Bacharel em Direito PUC –Campinas, São Paulo.

O pioneiro a estudar o assunto em comento, foi Heinz Leymann. “Nos anos 80 Heinz Leymann, psicólogo de origem alemã, radicado na Suécia, introduziu o conceito de *mobbing*, para descrever as formas de assédio dentro das organizações”.¹ No ano de 1993, o referido autor lançou o livro, *Mobbing la persécution au travail – Mobbing*, a perseguição no trabalho, fazendo com que suas obras fossem disseminadas para outros países.

Posteriormente, em 1998 foi publicado o livro da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen: *Assédio Moral a violência perversa no cotidiano*. “A obra debate a questão com base em relatos de casos reais, abordando pontos como a perversidade do agressor, as condutas que tipificam o assédio, bem como as conseqüências na saúde da vítima”.²

O mencionado livro foi traduzido para várias outras línguas, inclusive para o português e foi um grande sucesso de vendas, por conscientizar todos os trabalhadores de um fenômeno recorrente em suas vidas. Por ter sua primeira obra, um renomado sucesso, a brilhante autora publicou outro livro: *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.

Em nosso país, o assunto em tela, foi introduzido em 22 de maio de 2000, por meio da dissertação de mestrado na área de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – Uma jornada de humilhações - sendo autora da mesma, a médica do Trabalho, Margarida Barreto. Para realizar sua dissertação, a pesquisadora realizou entrevistas com 2.072 trabalhadores de 97 empresas na cidade de São Paulo, e ao final constatou que 42% dos entrevistados já haviam sido vítimas de assédio moral.

Conforme exposto, no Brasil já existem pesquisas sobre o fenômeno em questão. Há também leis municipais e estaduais sobre o assunto, e embora haja projetos de leis federais no Congresso Nacional, ainda não foi decretada nenhuma lei no âmbito federal sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

2. Definição de assédio moral

O assédio moral está presente desde as primeiras formas de relação de trabalho e constitui-se em um problema mundial, que ocorre tanto no setor público, como nas empresas privadas.

¹ Hirigoyen. Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p.76.

² DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**, p. 40

Pode ser definido como resultante de todas as reiteradas atitudes as quais ocorrem dentro do ambiente laboral seja pelo superior hierárquico, pelos colegas de trabalho ou até mesmo pelos descendentes hierárquicos contra seu superior, que atingem a personalidade e a dignidade do empregado, causando-lhe danos físicos e psicológicos.

Nesta esteira, menciona-se a definição de assédio moral da ilustre jurista Sônia Mascaro Nascimento. Vejamos:

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto, para que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregado tenha se prolongado no tempo, podendo causar dano emocional ou psicológico.³

Portanto, para a configuração do assédio é importante a prolongação, a constância das atitudes do sujeito ativo e a comprovação do dano.

Ademais, há diversas conceituações para o fenômeno, cada qual contendo a parte da cultura e dos costumes relativos a cada país. Na Itália e na Alemanha é denominado *mobbing*, na Inglaterra *bullying*, nos Estados Unidos *harassment* e no Japão *ijme*.

3. O que não se pode confundir com o assédio moral?

O assédio moral é um fenômeno muito sério e para não ser banalizado não pode ser confundido com outros problemas decorrentes do labor.

Nesse sentido, afirmam Dolores e Ferreira:

O assédio moral, analisado, como espécie do gênero sofrimento do trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais apesar de possuírem elementos muito comuns, com ele não se confundem. Muitas vezes tais figuras podem ser utilizadas como uma ferramenta dentro do processo do assédio moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal.⁴

³ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O constrangimento nas relações de trabalho**. Disponível em <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-02-setembro-de-2005/o-constrangimento-nas-relacoes-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento>. Acesso em 20 de janeiro de 2007.

⁴ DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**, p. 29.

Nas relações hierárquicas de trabalho, deve-se sempre se ater ao poder de direção do empregador, ou seja, o direito do mesmo de decidir, apontar a maneira pela qual seus empregados realizarão as atividades laborais.

O poder de direção do empregado engloba ainda o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

Ocorre que, existem limites a esses poderes, e quando esses limites são ultrapassados reiteradamente com o intrínseco escopo de humilhar os empregados, estaria aí configurado o assédio moral.

Os limites do poder de direção do empregador estão estabelecidos no art. 2º caput da CLT e restringem-se ao controle, organização, fiscalização e imposição de disciplina no ambiente de trabalho. Portanto, cabe ao empregador o exercício de qualquer um desses direitos, desde que esse exercício não seja discriminatório e não constrangedor para o empregado. Este limite também consiste no respeito à intimidade, honra, nome, imagem e saúde física e mental do trabalhador.⁵

Nesta esteira, Marie France Hirigoyen acentua as diferenças entre o assédio moral e as imposições profissionais:

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho com transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência.⁶

Ademais, conforme ressalta Hirigoyen, o assédio moral não pode ser confundido com os conflitos, estresse, agressões pontuais, más condições de trabalho, e gestão por injúria.⁷

Sobre o estresse, Hirigoyen menciona ser decorrente do grande número de trabalho dado a um empregado conjuntamente com as más condições de trabalho e em alguns casos pode até ser a primeira fase do assédio moral, entretanto os dois fenômenos não se confundem. Vejamos:

A gestão por injúria refere-se aos superiores hierárquicos que maltratam todos os seus empregados, e diferentemente do assédio moral, não ocorre de forma obscura, escondida, pois referidos chefes não escondem de ninguém o modo como agem. Hirigoyen explica esse tipo

⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O constrangimento nas relações de trabalho**. Disponível em <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-02-setembro-de-2005/o-constrangimento-nas-relacoes-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento>. Acesso em 20 de janeiro de 2007.

⁶ Hirigoyen, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, p.34 -35.

⁷ Ibid. p.19

de gestão da seguinte maneira: “Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível e os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito”.⁸

Nos conflitos advindos das relações de trabalho há uma discussão aparente, enquanto um conflitante argumenta o outro contra-argumenta. Já no assédio não, o agente de tal ação, constrange, humilha a vítima, e não dá ao assediado o direito de resposta.

No assédio moral, não se observa mais um relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquela parte que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa.

Mesmo quando o assédio ocorre entre colegas ou em nível ascendente, é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima. O outro é ridicularizado, a priori, por ser o que é, por gênero sexual, alguma deficiência ou por sua posição hierárquica. Em todos os casos não é considerada a presença de um interlocutor válido, o que permite que sua identidade seja facilmente destruída.⁹

Conforme mencionado anteriormente, para ser caracterizado o assédio moral é necessária a reiteração da conduta do assediador, apenas uma atitude, não pode ser considerada com tal, uma vez que em qualquer relação entre as pessoas, não somente no trabalho, há pequenos desentendimentos.

Um dos instrumentos para se assediar moralmente é conceder à vítima más condições de trabalho, todavia, se a todos os trabalhadores não são dados boas condições de trabalho, não estará configurado o assédio.

Mary France Hirigoyen assevera haver muitos casos de pessoas que se colocam na posição de vítima e afirmam estar sendo assediada moralmente, quando não estão, são as chamadas posições vitimárias. Podem existir ainda falsas alegações de assédio moral das pessoas paranóicas ou perversas, as primeiras, queixam-se, revoltam-se imediatamente contra quem julgam ser o assediador, diferentemente das verdadeiras vítimas de assédio, que ou demoram a tomar a referida atitude, ou sofrem caladas.¹⁰

Sobre as afirmações não verdadeiras de pessoas perversas, acentua a psiquiatra francesa: “As falsas alegações de assédio moral são também a especialidade de indivíduos

⁸Hirigoyen. Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. p.28

⁹Ibid. p.27.

¹⁰ Hirigoyen. Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. p.69-72

perversos que disfarçadamente, tentam desse modo desmoralizar alguém, procurando atrair a simpatia do grupo e fazendo-o lamentar por sua má sorte”.¹¹

Outrossim, a violência física também não pode ser considerada assédio moral.

Em relação ao assédio sexual no próximo item serão abordada as diferenças entre este e o fenômeno em estudo no presente trabalho.

Resta evidente, na solução das lides as quais envolvam o assédio, é necessário analisar todos os elementos caracterizadores do mesmo, pois conforme foi analisado, o mesmo se confunde com muitos outros institutos advindos do labor.

4. Distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual

O assédio sexual foi introduzido pela Lei nº 10.224 de 2001 no Código Penal, por meio do artigo 216-A.

Art. 216- A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função:

Pena - detenção de um a dois anos.

Destarte, o assédio sexual tipificado no mencionado *Codex*, refere-se à conduta praticada no ambiente de trabalho, pelo superior hierárquico que aproveita de sua posição, para ameaçar ou constranger sexualmente seus subordinados.

O assediador, bem como a vítima pode ser homem ou mulher, embora na maioria dos casos a vítima seja do sexo feminino.

Há de se ressaltar o fato do supracitado artigo mencionar apenas o assédio relativo ao superior hierárquico contra o subordinado, todavia poderá haver o assédio sexual, entre trabalhadores que se encontrem no mesmo patamar hierárquico.

O assédio moral e o assédio sexual relacionam-se por ocorrerem no ambiente de trabalho, e pelo fato de ameaçarem e constrangerem o assediado, no entanto, no segundo, diferentemente do primeiro, não há a necessidade da reiteração das atitudes do agente e a

¹¹ Ibid p.74.

finalidade precípua é adquirir qualquer “benefício” sexual, artifício este não utilizado no assédio moral.

O autor Jorge Luiz de Oliveira menciona outras distinções entre os fenômenos em comento, por exemplo, no assédio sexual as atitudes do agente são feitas abertamente e o escopo final é que a vítima ceda vantagens sexuais para manter seu emprego, já no assédio moral constatam-se atitudes discretas, veladas por parte do assediador e o objetivo do mesmo é desestabilizar emocionalmente o assediado e vê-lo perder seu trabalho.¹²

O supracitado autor ressalta que em alguns casos o assédio sexual pode ser uma das causas do assédio moral:

No entanto é importante salientar que o assédio moral pode derivar de um assédio sexual frustrado. Assim, a vítima rejeita com veemência o assédio sexual e passa a figurar como foco de perseguições contínuas, agora já com objetivo de levá-la ao desequilíbrio e prejudica-la, perpetuando uma espécie de vingança do outrora assediador sexual mal-sucedido. Tal desdobramento é bastante comum, pois revoltado com a recusa de sua proposta sexual, o assediador aproveita novamente o ambiente laboral para desenvolver sua vingança através da tortura psicológica à vítima.¹³

Nestes casos, portanto, o sujeito ativo do assédio sexual não logrando êxito em suas atitudes, passa a assediar a vítima moralmente.

Feitas todas as distinções, a seguir serão analisado os tipos e espécies de assédio moral.

5. Espécies

O assédio moral pode ser vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto. Em pesquisa realizada por Hirigoyen com 186 trabalhadores de diversas empresas na França, publicada na sua obra *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*, foi demonstrado ocorrer o assédio na maioria das vezes de forma vertical descendente, conforme se observa abaixo:

Os resultados do levantamento indicam (com relação às 186 pessoas que responderam às questões):

- em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia;

¹² SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da Silva. *Assédio moral no ambiente de trabalho*, p.27.

¹³ *Ibid.*, P.38

- em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefias e colegas;
- em 12% dos casos, o assédio vem de colegas;
- em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado.¹⁴

Abordaremos cada uma das espécies citadas, iniciando pelo assédio em que o agente é o superior hierárquico, ou seja, o assédio moral vertical descendente ou *bullying*. Neste tipo de assédio, há o total abuso aos limites do poder de direção, o chefe utiliza toda sua hierarquia para humilhar e constranger seus empregados, os quais, diante de tal situação, se vêm obrigados a pedir demissão.

Em menor número, existe o assédio vertical ascendente, este acontece quando um descendente hierárquico ou a coletividade pratica atos decorrentes do assédio moral contra seus superiores.

O assédio horizontal é cometido pelos trabalhadores que se encontra no mesmo patamar, ou seja, pelos colegas de trabalho e está diretamente relacionado à competitividade estabelecida pelas empresas entre os próprios empregados.

Por fim, há também o assédio moral horizontal e vertical descendente, definido como assédio moral misto. Nestes casos, o agente inicialmente é o superior hierárquico e com o passar do tempo, os próprios colegas de trabalho tornam-se assediadores. Nesta esteira comenta Hirigoyen: “Mesmo que se trate de uma história particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico”.¹⁵

6. O sujeito ativo e o sujeito passivo do assédio moral

Traçaremos, neste item, as características gerais do assediador, bem como do assediado, uma vez que essas podem variar em cada caso concreto.

Conforme demonstrado anteriormente, o agente ativo do assédio moral pode ser o superior hierárquico, os colegas de trabalho, ou até mesmo os empregados contra seu chefe.

¹⁴ Hirigoyen. Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral, p.111.

¹⁵ Hirigoyen. Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral, p.114.

Ressalta-se o fato de que as atitudes do agressor são sempre veladas, obscuras, dessa forma, as atitudes do mesmo não são perceptíveis a todos, um motivo a mais que concorre para desestabilizar a vítima.

O *site* www.assediomoral.org enumerou algumas das atitudes do assediador:

- Escolher a vítima e isola-lá do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar a vítima em frente aos pares.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.¹⁶

Sobre a vítima como um primeiro “atributo” deve ser considerado, ainda, a questão da idade. Na já citada pesquisa realizada por Hirigoyen, foi constatado os presentes dados:

O levantamento apresenta os seguintes resultados com relação às faixas etárias:

- nenhum caso antes de 25 anos;
- 8% entre 26 e 35 anos;
- 29% entre 36 e 45 anos;
- 43% entre 46 e 55 anos (sendo 21% entre 46 e 50 anos e 22% entre 51 e 55 anos);

Os dados apontam uma média de idade de 48 anos, o que confirma a predominância do assédio moral entre os indivíduos acima de 50 anos, julgados menos produtivos e não suficientemente adaptáveis.¹⁷

Outra importante informação constatada pela psiquiatra francesa foi sobre o sexo do assediado, 70% das vítimas são do sexo feminino. Entretanto, ressalva a autora que referido

¹⁶ Disponível em www.assediomoral.org. Acesso em 29/04/2007.

¹⁷ Hirigoyen. Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, 2005. p. 39.

resultado está diretamente relacionado à cultura de capa país, e ao fato de que as mulheres têm mais facilidade em revelarem seus sentimentos às outras pessoas.¹⁸

Ainda de acordo com a supracitada autora, a vítima pode “ser escolhida” por discriminação do assediador, como exemplo, menciona o assédio moral por religião ou em detrimento da raça do trabalhador, por ser deficiente físico ou por motivo de doença, aos homossexuais, e em relação a representantes de funcionários e dirigentes sindicais.¹⁹

Religião, raça, deficiência física, doenças graves, ou ainda opção sexual de um trabalhador, podem ensejar o assédio moral, o assediador, neste caso, é uma pessoa provida de preconceitos, não respeita as diferenças entre os indivíduos, desconsidera a vítima e para tanto começa a agredi-la moralmente.

7. Danos decorrentes do assédio moral

O assédio moral torna-se algo tão sério, na vida da vítima, que pode acarretar graves danos à saúde física e psíquica da vítima, bem como nas relações interpessoais da mesma. Ademais, conforme será demonstrado o dano não será apenas da vítima, mas também da empresa e do Estado.

Medo, a angústia, desilusão, depressão, estresse, ansiedade, vergonha exacerbada, são algumas das mais frequentes conseqüências que o fenômeno pode causar. Afinal, ele afeta algo primordial no ser humano – a dignidade. Neste diapasão, ressalta Sônia Mascaro Nascimento: “O elemento comum, o qual é capaz de constranger a vítima é a modalidade da conduta a qual sempre se verifica agressiva e vexatória, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente sua auto-estima”.²⁰

O assediado torna-se uma pessoa com a auto-estima muito baixa, sente-se frustrado e humilhado, deste modo, todas as suas relações interpessoais são afetadas. A autora Regina Célia Pezzuto Rufino ratifica o exposto “A vítima assediada passa a nutrir uma sensação de impotência, de desvalorização e fracasso, que interfere amplamente na vida comportamental

¹⁸ Ibid. p.99.

¹⁹ Ibid p. 103-105

²⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O constrangimento nas relações de trabalho.** Disponível em <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-02-setembro-de-2005/o-constrangimento-nas-relacoes-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento> .Acesso em 20 de janeiro de 2007.

do assediado, interferindo em suas relações interpessoais tanto em nível profissional, quanto familiar e social”.²¹

É mister citar que há casos em que os sintomas causados pelo assédio perduram ao longo do tempo, mesmo o assediado não convivendo mais com o agressor. Hirigoyen afirma ocorrer nestas situações o estresse pós-traumático, ou modificações duradouras na personalidade. No estresse pós-traumático, a vítima não consegue superar o ocorrido com o transcorrer do tempo e tem sempre guardado na memória todas as situações vexatórias as quais fora submetidas. Já as modificações psíquicas são conseqüências do estado depressivo crônico do assediado, da rigidificação da personalidade do mesmo (as desconfianças da vítima passam a ser paranóias), ou do delírio transitório decorrente do grande trauma vivido.

Estabelecidos os danos causados a saúde da vítima, sobrevém os danos relativos ao patrimônio desta, uma vez que, os abalos físicos e mentais acarretam altos custos com medicação e afetam diretamente a capacidade laboral do mesmo. A menor produção pode até acarretar a demissão do mesmo.

Embora haja chefes que assediem moralmente seus empregados, com a precípua finalidade de aumentar a produção de seus negócios, esse não é o caminho, visto ser o assédio moral um malefício à empresa.

Reitera-se: o assédio moral reduz a produção de trabalho da vítima, o que ocasiona prejuízos à empresa. Se o assediado for demitido, terá de ser substituído por outro trabalhador, gerando mais gastos à empresa.

Há de se ressaltar os danos causados ao Estado pelo assédio moral. O jurista Jorge Luiz de Oliveira afirma ocorrerem estes danos não apenas porque há inúmeros casos do fenômeno em tela, no setor público, mas também pelas despesas causadas à previdência social, decorrentes daqueles empregados que necessitam ficar afastados por licença médica por um grande período, ou aposentam-se por invalidez. O supracitado autor ressalta também os custos causados à saúde pública, uma vez que o assédio moral desencadeia diversas doenças e os custos à política trabalhista de nosso país, pois o desemprego gera a necessidade de gastos ao Estado, como, por exemplo, o seguro desemprego.²²

²¹RUFINO. Regina Célia Pezzuto Rufino. **Assédio Moral no âmbito da empresa**..p.53

²² SILVA. Jorge Luiz de Oliveira da Silva. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. p.66-67-68

Pelo exposto, não resta dúvidas, um ambiente de trabalho saudável, agradável, acarretará maior e melhor produtividade a uma empresa, e auxiliará o desenvolvimento do Estado, sendo esta uma das razões para o assédio moral ser tutelado juridicamente.

8. Os sindicatos e o assédio moral

Os sindicatos são associações civis, que visam assegurar e proteger os direitos e interesses dos trabalhadores, logo podem ter importante função no combate ao assédio moral.

Dessa forma, cabe aos sindicatos, não apenas auxiliar seus membros após terem sido assediados, mas também exercer um papel preventivo em relação ao assédio moral.

Nesta esteira, opinam os autores Dolores e Bonilha:

Além disso, os sindicatos têm a possibilidade de inserir em acordos coletivos cláusulas versando sobre assédio moral, as quais poderão prever expressamente a existência de planos de prevenção por parte dos empregadores, bem como a anulação dos atos e efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um trabalhador vítima do processo.²³

Dessa forma, se os sindicatos exercerem sua verdadeira função, serão mais um dos grandes combatentes a este fenômeno tão danoso.

9. O assédio moral na Legislação Estrangeira

Como premissa inicial sobre o assédio moral na legislação estrangeira, há de se mencionar a posição adotada pela Organização Internacional do Trabalho. A convenção 111, da aludida organização, entrou em vigor em 15 de julho de 1960 e dispõe sobre a discriminação nas relações de trabalho. Seu artigo 1º define exatamente esta discriminação:

- 1- Para os fins desta convenção, o termo “discriminação” compreende:
 - a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar

²³ DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 115.

organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, s as houver, e outros organismos adequados.

2- Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3- Para os fins desta Convenção, as palavras “emprego” e “profissão” compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissão, e termos e condições de emprego.²⁴

Posteriormente a esta convenção, a referida Organização fez uma declaração sobre assédio moral:

A Organização Internacional do Trabalho tem se mostrado preocupada com a questão. Em 2002, divulgou um informe estabelecendo as formas de configuração do assédio moral, quais sejam: medida destinada a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, feita através de ataques persistentes e negativos, sem razão, ao seu rendimento pessoal; manipulação da reputação pessoal e profissional da pessoa através de rumores e ridicularização e, principalmente, abuso do poder através do menosprezo. Segundo tal regulamentação, está, ainda, configurado o assédio moral quando o empregador fixa objetivos com prazos inatingíveis, atribui tarefas impossíveis, controla de maneira desmedida o desempenho do empregado; ou mesmo quando o chefe toma atitudes de menosprezo, que se dá quando o mesmo não dirige palavra ao empregado, evita contato, faz de conta que ele não existe e murmura na sua presença.²⁵

A primeira lei específica sobre assédio moral, adveio da Suécia. Segundo o Autor Jorge Luiz de Oliveira, os valiosos estudos, de Heins Leyman, foram impulsionadores para a concretização de referida legislação.

Posteriormente à lei sueca sobreveio à legislação francesa. As obras e pesquisas da psiquiatra Marie France Hirigoyen colaboraram para a concretização de referida legislação.

Na União Européia, há também uma Resolução nº 2.339/2001, a qual, reza sobre o fenômeno proposto, mencionando sobre a proteção contra assédio moral nas relações de trabalho.²⁶

Insta mencionar que no Ordenamento Jurídico Norueguês há uma legislação, a qual, veda todos os tipos de assédio – artigo 12, do *Codex Trabalhista (Working Environment Acts, 1977)*.²⁷

²⁴ Disponível em www.assediomoral.org. Acesso em 29/08/2007.

²⁵ Disponível em www.assediomoral.org. Acesso em 29/08/2007.

²⁶ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da Silva. **Assédio moral no ambiente de trabalho**, p.123.

²⁷ Disponível em www.assediomoral.org. Acesso em 29/08/2007.

Ademais, diversos países possuem legislação trabalhista a respeito do tema proposto, tais como: Uruguai, Portugal, Suíça, Bélgica e Chile.²⁸

10. O assédio moral no direito brasileiro

Primeiramente, deve-se ressaltar o fato de já existirem diversas leis municipais sobre o assédio moral. Entretanto, as referidas legislações possuem eficácia, apenas aos servidores públicos municipais, uma vez que as leis que versam sobre os trabalhadores celetistas, são de Competência exclusiva da União.

A primeira lei municipal contra o assédio moral foi Iracemápolis-SP - Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.²⁹ Posteriormente, sobrevieram as leis municipais dos seguintes municípios: Guarulhos, Cascavel, Jaboicabal, Sirolândia, Natal, Americana, Campinas, São Gabriel do Oeste e Porto Alegre.³⁰

Impende destacar que nos municípios de Amparo, Cruzeiro, Campinas, Guararema, Curitiba, Guaratinguetá, Presidente Venceslau, Ribeirão Pires, São José dos Campos, Vitória, há projetos de lei nas câmaras municipais, os quais vetam o assédio moral.

Além das leis municipais, há também uma lei estadual no Rio de Janeiro, Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, a qual em seu artigo 1º proíbe o assédio moral nos estabelecimentos estaduais desse estado.

Nas assembleias legislativas dos estados do Ceará, Espírito Santo, Bahia, Pernambuco e Rio Grande do Sul, também já existem projetos de leis coibidoras do assédio moral.

Em relação ao âmbito federal, há um projeto de reforma do Código Penal, para tipificar o assédio moral como crime, com pena de detenção de um a dois anos, inserindo a artigo 136-A no mencionado Código.

Contudo, os projetos de leis federais relacionados ao estudo em tela, não se limitam apenas a reformar o Código Penal, como por exemplo, o projeto de autoria da deputada Rita

²⁸ Ibid.

²⁹ Disponível em www.assediomoral.org. Acesso em 29/08/2007.

³⁰ Ibid

Camata, com o escopo de inserir na Lei dos funcionários públicos da União (Lei 8.112/90), um artigo, o qual proíbe o assédio moral.

Há ainda, um projeto sobre coação moral no trabalho, o projeto nº 5.970/2001, o qual adiciona ao artigo 483 da Consolidação das Leis Do Trabalho, a alínea g e o artigo 484-A. Referida alteração pretende inserir a coação moral como uma das causas indiretas de rescisão do contrato de trabalho por parte do Empregado e ainda indenização em dobro quando a prática coatora do empregador, ou prepostos do mesmo, for o motivo da rescisão contratual.

O mais atual, dos projetos de lei federais, é o projeto nº 2.369/2003, de iniciativa do Deputado Mauro Passos. Este se encontra na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados e prevê uma indenização ao empregado paga pelo empregador, em caso de assédio moral vertical descendente. Já no assédio horizontal, caberá ao empregador aplicar uma sanção disciplinadora, ao empregado, ora, assediador. Preconiza ainda a adoção de medidas preventivas por parte do empregador.

Destaca-se que o projeto supracitado é o mais abrangente, por não vedar apenas o assédio contra os funcionários públicos da União e ainda incentivar a prevenção, oferecendo uma maior segurança jurídica a todas as classes de trabalhadores.

11. Fundamentos Jurídicos para Coibir o Assédio

No item anterior foi visto que ainda não há nenhum dispositivo jurídico, no âmbito federal, que proíba o assédio moral, todavia, a legislação brasileira oferece-nos subsídios contra este mal.

Mencionaremos primeiramente os fundamentos jurídicos encontrados na Constituição Federal, em seguida, na Consolidação das Leis do Trabalho, e por fim, no Código Penal.

O assédio em questão viola um dos princípios mais importantes trazidos pela nossa

Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III – o princípio da dignidade da pessoa humana.³¹

O retrocitado princípio preceitua a existência de respeito em todas as relações entre as pessoas, inclusive no ambiente de trabalho. Destarte, não restam dúvidas que constranger, humilhar, ignorar o trabalhador, atitudes típicas do assédio moral, colide com o princípio argüido.

Em relação ao dano moral, consubstanciado na Constituição Federal, bem como no Código Civil, devido à suma importância ao nosso estudo, será tema específico de nosso próximo item.

No tocante à Consolidação das Leis do Trabalho, conforme já fora mencionado, não há dispositivos específicos sobre assédio moral, contudo, em seu artigo 8º, o referido diploma legal, permite às autoridades administrativas, bem como a Justiça do Trabalho, na ausência de lei ou do contrato, poder fundamentar suas decisões em jurisprudências, por analogia, equidade, princípios e ainda utilizar o direito comum subsidiariamente.³²

O artigo 482 da citada Consolidação reza sobre as causas as quais caracterizam a justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, e as alíneas j e k³³, mencionam que esta rescisão pode ocorrer se o empregado cometer, dentro do ambiente laboral, um ato lesivo à boa fama contra qualquer pessoa e contra o empregador e superiores hierárquicos, respectivamente. Portanto, dependendo da análise do caso concreto, se o ato lesivo à honra ou boa fama resultar em assédio moral, o referido empregado poderá ser demitido por justa causa em conformidade com as mencionadas alíneas.

Analisemos, agora, o artigo 483 alíneas a, b, d, e, f do diploma legal em discussão:

³¹Art. 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;

³¹ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e ainda de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

³² Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

(...)

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

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

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

(...)

O aludido dispositivo elenca as hipóteses em que poderá ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho, e as alíneas mencionadas enumeram as situações que poderão ser tipificadas como assédio moral. Por exemplo, se o superior hierárquico agir reiteradamente com rigor excessivo com o empregado a fim de humilhá-lo e constrangê-lo, estará configurado o assédio moral, contudo, o simples rigor excessivo descrito na alínea b, do mencionado artigo, não configura o assédio.

Em todas as hipóteses abordadas, apenas ocorrerá assédio se a conduta for reiterada e com o fim de agredir o ímpeto do assediado; na omissão destes dois elementos, não se caracterizará o assédio moral.

Em alguns casos, o assediador pode caluniar, difamar, injuriar, constranger o assediado, ou ameaçá-lo por palavras, escritos ou gestos, atitudes estas consideradas como crimes, descritas nos artigos 138, 139, 140, 146 e 147 do Código Penal.

Desta forma, os artigos aludidos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como do Código Penal, versam sobre situações, as quais podem ser classificadas como assédio moral, entretanto estas situações consideradas isoladamente, não são equiparadas como tal, explicitando-se a necessidade de uma lei própria para o instituto em discussão.

12. Responsabilidade Civil e o Assédio Moral

A responsabilidade Civil consiste no dever de indenizar, recompensar aquele o qual sofreu um dano, podendo este dano ser material ou moral. Dessa forma, o agente do assédio moral tem o dever de indenizar o assediado.

Nesta esteira, os artigos 186 e 927 do Código Civil definem a responsabilidade civil:

Art. 186. 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. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Desta forma, para ocorrer a responsabilidade civil haverá ação ou omissão do agente, nexos causal, dano e em alguns casos culpa.

O nexo de causalidade é a relação entre o agente da omissão, ou ação, e o prejuízo o qual sofreu a vítima.

O nexo causal é o liame que liga o dano ao causador (responsabilidade subjetiva) ou ao responsável pela atividade (responsabilidade objetiva). Pela sua importância, na responsabilização do dever indenizatório, deve ser o primeiro pressuposto sob o qual se deve debruçar aquele que pretenda impor qualquer ação de responsabilidade civil.

³⁴

O site www.assediomoral.org menciona que, para se estabelecer o nexo causal nas doenças advindas do ambiente de trabalho, deverá o médico atender-se a vários requisitos, em conformidade com a Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina.

Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, "para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- O estudo do local de trabalho;

³⁴ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**, p.51.

- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam, ou não, da área de saúde. ”(Artigo 2o da Resolução CFM 1488/98).³⁵

Acrescentamos:

- Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação

O dano é o prejuízo sofrido pela vítima advinda da atitude do agente, o qual transgrediu a lei. Nesta esteira menciona o autor Nehemias Domingos de Melo:

Dano é a agressão ou a violação de qualquer direito, material ou imaterial que, provocado com dolo ou culpa pelo agente (responsabilidade subjetiva) ou em razão da atividade desenvolvida (responsabilidade objetiva), cause a uma pessoa, independentemente de sua vontade, uma diminuição de valor de um bem juridicamente protegido, seja de valor pecuniário, seja de valor moral, ou até mesmo afetivo.³⁶

Em relação ao dolo, podemos defini-lo como a intenção consciente de praticar o ato danoso.

Sobre a culpa, vejamos o comentário de Silvio de Salvo Venosa:

Em sentido amplo, culpa é a inobservância de um dever que o agente devia conhecer e observar.

(...).

A culpa em sentido amplo abrange o ato ou conduta intencional, o dolo (delito, na origem semântica e histórica romana), mas também os atos ou condutas evitados de negligência, imprudência ou imperícia, qual seja, a culpa em sentido estrito (quase delito).³⁷

O referido autor ainda assevera o fato da culpa poder ser dividida em grave, leve e levíssima. Cita ainda as modalidades deste instituto:

Culpa in eligendo é a oriunda da má escolha do representante ou do preposto, como, por exemplo, contratar empregado inabilitado ou imperito. Culpa in vigilando é a

³⁵ Disponível em www.assediomoral.org. Acesso em 09/09/2007

³⁶ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**, p.50.

³⁷ VENOSA. Sílvio de Salvo. **Responsabilidade Civil**, v.4, p.21-22

que se traduz na ausência de fiscalização do patrão ou comitente com a relação a empregados ou terceiros sob seu comando. Culpa in committing ocorre quando o agente pratica ato positivo, geralmente caracterizado por imprudência e culpa in omittendo decorre de uma abstenção indevida, caracterizando negligência.³⁸

Isso posto, a ação ou omissão do agente, o nexo causal, o dano e culpa constituem a responsabilidade civil subjetiva, já quando há todos os supracitados requisitos, excluindo-se a culpa estaremos diante da responsabilidade civil objetiva.

Reitera-se, a responsabilidade objetiva pode ser definida como a espécie de modalidade de responsabilidade em que, embora não haja o fator *culpa*, o agente continua tendo o dever de indenizar aquele que sofreu o dano.

Pelo exposto, no assédio moral, o assediado poderá demandar a devida indenização pelos prejuízos sofridos.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, não pacificou seu entendimento no concernente a responsabilidade civil do empregador, ou seja, se esta é objetiva ou subjetiva.

Acredito que deve ser analisado cada caso concretamente para aferição da responsabilidade civil do empregador. Faz-se importante observar também, a posição do mesmo na situação fática, ou seja, se este apoiou o assediado ou manteve-se inerte em relação à conduta do referido assediador. Caberá ao empregador comprovar nos autos todas estas atitudes, para apreciação do juiz.

Ressalta-se ser a Justiça do Trabalho competente para julgar todas as ações, as quais versem sobre assédio moral, em razão de envolverem um problema decorrente da relação de trabalho, conforme reza o artigo 114, I, da Constituição Federal.³⁹

13. O assédio moral e o dano moral

Foi visto, durante todo o nosso estudo, que, embora o assédio moral afete o patrimônio da vítima, na maioria dos casos afeta principalmente e primordialmente a honra, a

³⁸ VENOSA. Sílvio de Salvo. **Responsabilidade Civil**, v.4 p. 25-26.

³⁹ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

imagem e a integridade física do assediado, ou seja, os direitos da personalidade, cabendo nestes casos a devida indenização por danos morais.

No concernente ao dano moral, preleciona o autor Nehemias Domingos de Melo:

No conceito de dano moral encontramos definições para todos os gostos. Neste particular a doutrina é pródiga, porém, em que pesem pequenas nuances, há uma concordância quanto a classificar a lesão que possa autorizar a indenização por danos morais, como aquela que atinge o âmago do indivíduo, causando-lhe dor (incluindo-se aí a incolumidade física), sofrimento, angústia, vexame ou humilhação e por passar no íntimo das pessoas, torna-se insuscetível de valoração pecuniária adequada, razão por que o caráter da indenização é o de compensar a vítima pelas aflições sofridas e de lhe subtrair o desejo de vingança pessoal, além de impor uma pena ao lesante como uma forma de reprimenda.⁴⁰

A Constituição Federal Brasileira prevê em seu artigo 5º, incisos V e X, o direito à indenização por danos morais:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

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;

Logo, o dano moral e o assédio moral são figuras distintas. Por o assédio moral lesar principalmente os direitos extrapatrimoniais, caberá a devida indenização por danos morais, conforme preceituado em nossa Constituição Federal.

14. Da indenização e sua devida prescrição

Por todo o relatado, o assediado poderá requerer a devida indenização. Esta será primordialmente por danos morais, uma vez que o assédio moral afeta a personalidade dos indivíduos e em algumas hipóteses por danos materiais, quando restar comprovado o dano patrimonial gerado pelo fenômeno.

⁴⁰ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**, p.15.

Fora demonstrado também, estarem presentes no assédio moral todos os requisitos da responsabilidade civil, ocorrendo, portanto, divergência doutrinária em relação à prescrição deste assunto.

Para alguns autores a indenização decorrente do assédio em respaldo é imprescritível, por violar os direitos da personalidade.

Há também aqueles os quais defendem o prazo de dez anos, previsto no artigo 205 do Código Civil⁴¹, em consequência da ausência de dispositivo legal acerca do assunto. Outros doutrinadores acreditam ser o prazo de três anos preceituado no artigo 206, inciso III⁴², ou seja o prazo prescricional da reparação civil.

Por fim, a doutrina e a jurisprudência majoritariamente assentam sua opinião de que o prazo prescricional em comento é o trabalhista, ou seja, dois anos, estipulado na Constituição Federal do Brasil.⁴³

Por o assédio abordado advir da relação de trabalho, o prazo prescricional realmente será o do direito do trabalho, logo, o assediado terá dois anos para pleitear os últimos cinco anos trabalhados.

Com o advento da Emenda Constitucional 45, de 8 de dezembro de 2004, a competência da justiça do trabalho foi ampliada, dessa forma, a referida justiça passou a ser competente por todas as ações que versem sobre a relação de trabalho.

Destarte, o assédio abordado será julgado pela justiça retrocitada, a qual possui prescrição específica - o trabalhador terá dois anos para pleitear os últimos cinco anos trabalhados, e que deverá ser utilizada nas referidas lides, não existindo, por esta razão, a possibilidade de se utilizar à prescrição do âmbito civil.

⁴¹ Art. 205. A prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não lhe haja fixado prazo menor.

⁴² Art. 206. Prescreve (...)

§ 3º Em três anos: (...)

V - a pretensão de reparação civil;

⁴² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

⁴³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Conclusões

Por todo o exposto, restou evidenciada a tamanha complexidade do assédio moral e a nítida presença deste mal nas relações de trabalho, que afeta não somente a honra dos trabalhadores, mas também a saúde, a família, a produtividade, a própria empresa e, em alguns casos, até o patrimônio do assediado.

O assédio moral colide, viola o princípio da dignidade da pessoa humana. O assediador não respeita seu próximo e tem como escopo humilhá-lo, ofendê-lo, causando sérios danos ao assediado, retirando-lhe à vontade de trabalhar.

Foram demonstrados fundamentos jurídicos colidentes ao assédio moral existentes na legislação brasileira, entretanto, são omissos em alguns pontos, por não tratarem especificamente do assunto.

Ademais, tramitam no Congresso Nacional, projetos de lei federais sobre o fenômeno abordado.

E, por tudo o que foi mencionado, o assédio moral deve ser objeto de uma lei federal, pois o ordenamento jurídico brasileiro tem positivado diversas leis, sobre os mais variados assuntos, dessa forma, um tema tão importante, relevante e recorrente merece ser tutelado juridicamente.

A normatização do assédio moral oferecerá uma maior segurança jurídica aos trabalhadores e coibirá os assediadores. Deverá prever também uma indenização às vítimas, e formas de prevenção.

É necessária uma prevenção interna nas empresas e uma fiscalização por parte dos sindicatos e do Ministério Público do Trabalho. Neste sentido, caberá aos sindicatos lutar pela inserção de cláusulas proibitivas ao assédio moral nos acordos e convenções coletivas e explicar aos trabalhadores todas as características acerca do fenômeno ora tratado.

Destarte, o trabalho é um elemento essencial ao homem, e ao Estado. Em um ambiente de trabalho, no qual os trabalhadores não se sintam bem, não haverá desenvolvimento. Considerando ser o assédio moral um grande malefício decorrente do labor, este deverá ser erradicado, combatido e tutelado por uma legislação federal específica.

Referências:

BRASIL. **Código Civil**. Obra Coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Luiz Eduardo Alves de Ciqueira. 54 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____.Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988

_____. Decreto-Lei nº. 5. 452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2006.

DOLORES, Hadassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ed. Campinas: Russel Editores, 2004. 156p.

HIRIGOYEN.Marie-France. **Assédio moral - a violência perversa no cotidiano**. 7ed.Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. 223 p.

_____.Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ed.Rio de Janeiro: Bertrand Brasil,2005. 350 p.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**, p.51.

MENDONÇA. Samuel.**Projeto e Monografia Jurídica**. 3 ed. Campinas, SP: Millennium Editora, 2006. 85 p.

NASCIMENTO.Sônia Mascaro. **O constrangimento nas relações de trabalho**.Disponível em http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao_02_setembro_de_2005/constrangimento-nas-relações-de-trabalho-2013-dra-sonia-mascaro-nascimento .Acesso em 20 de janeiro de 2007.

MOLON. Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no Trabalho e a responsabilidade civil**. Disponível em www.jusnavigandi.com.br. Acesso em 10/09/2007

PARREIRA.Ana. **Assédio moral: Um manual de sobrevivência**. Campinas: Russell Editores. 2007.208 p.

RUFINO. Célia Pezzuto Rufino. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 1ed. São Paulo: LTr,2006. 109 p.

SILVA. Jorge Luiz de Oliveira da Silva. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 1ed. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.224 p.

Site **www.assediomoral.org**. Acesso em 09/09/2007.

Site da Presidência da República. Acesso em 20/09/2007:www.planalto.gov.br.

VENOSA. Sílvio de Salvo. **Responsabilidade Civil**. 6 ed.São Paulo: Atlas,2006 v.4. 327 p.