

# O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

FERNANDA BEATRIZ KULA LOYOLA<sup>1</sup>

ERIKA PAULA DE CAMPOS<sup>2</sup>

## RESUMO:

O presente trabalho trata de um tema extremamente relevante no direito do trabalho atual: o assédio moral organizacional. Para tanto, se faz necessário o estudo prévio do dano moral em sentido amplo, que em linhas gerais pode ser definido como o conjunto de condutas lesivas praticadas contra determinadas pessoas, por um determinado lapso temporal, bem como a origem dos estudos, na década de 1990. Após, passa-se ao estudo do tema central do presente trabalho, o assédio moral com enfoque organizacional. Tal conduta pode ser descrita como a conduta adotada pelo empregador visando reduzir despesas e maximizar os lucros da empresa, ignorando a dignidade dos seus empregados e os submetendo à condições laborais extremamente nocivas à sua saúde. Ainda, exemplifica-se as atividades que podem ser consideradas como assédio organizacional, bem como tipifica-se o bem jurídico que é ferido no caso em comento. Faz-se também uma análise das consequências danosas aos assediados, apresentando uma série de atividades que desencadeiam problemas psicológicos e mais graves, chegando à afetar a saúde física do indivíduo assediado. Coloca-se também aqui a parte do empregador, bem como tal situação afeta a parte financeira da empresa. Analisamos o mérito também da questão probatória, bem como a responsabilidade de indenizar do empregador. Derradeiramente, coloca-se a posição do Ministério Público do Trabalho, e explica-se também o mecanismo do inquérito civil, mecanismo hábil a averiguar irregularidades neste sentido.

**Palavras-chave:** assédio moral; dignidade da pessoa humana; assédio organizacional; ótica do empregador.

## ABSTRACT:

The present work is an extremely relevant topic in current labor law: bullying organization. Therefore, it is necessary the previous study of moral damages in the broad sense, which can broadly be defined as the harmful behaviors practiced against certain people for a certain period of time, and the origin of the studies in the 1990s. After passes to the study of the central theme of this work, the organizational approach to bullying. Such conduct can be described as the conduct adopted by the employer to reduce costs and maximize the company's profits, ignoring the dignity of its employees and subjecting

---

<sup>1</sup> A autora do presente artigo é advogada, formada pela Universidade Positivo, pós graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Unicuritiba.

<sup>2</sup> Advogada, mestre e doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora de Graduação do Curso de Direito da Unicuritiba e da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

the working conditions extremely harmful to your health. Still, exemplifies up activities that can be considered harassment organizational and typifies up the legal case that is wounded in the comment. It is also an analysis of the harmful consequences harassed by presenting a series of activities that trigger psychological problems and more severe, reaching affect the physical health of the individual harassed. There is also the part of the employer here, and this situation affects the financial part of the company. We analyze the merits of the issue also evidence, as well as the responsibility to indemnify the employer. Ultimately, there is the position of the Public Ministry of Labor, and also explains the mechanism of the civil investigation, clever mechanism to investigate irregularities in this regard.

**Keywords:** bullying; human dignity; organizational bullying, the employer's perspective.

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral organizacional é uma prática cada vez mais comum nos dias de hoje. Pode ser, a grosso modo, definido como uma conduta reiterada por parte do empregador no sentido de maximizar os lucros da empresa e reduzir os custos, pressionando os empregados à produzirem cada vez mais, seja através da imposição de sanções, humilhações, imposição de metas inatingíveis, exposição ao ridículo e inúmeras outras práticas.

Assim agindo, o empregador acaba atentando contra a dignidade do empregado e lhe causando lesões psíquicas e emocionais, que podem evoluir e até chegar em casos mais graves, onde tais lesões alcançam a saúde física do assediado.

Para discorrer melhor sobre o assunto é, portanto, necessário que se faça um estudo mais aprofundado, conceituando primeiramente o assédio moral para que assim se passe a fazer uma reflexão sobre o tema central do presente trabalho, qual seja, o assédio moral organizacional, abordando suas origens, quais são efetivamente as práticas que configuram o assédio moral organizacional, as suas consequências e por fim, modos de evitar tais condutas.

A questão do assédio moral engloba também outras questões de extrema relevância para o presente estudo, tal como o desrespeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e ao direito constitucionalmente assegurado do trabalhador de frequentar um meio ambiente laboral equilibradamente sadio.

Também será tratado no presente trabalho a questão da responsabilidade civil por parte do empregador pelo assédio no âmbito trabalhista, os danos que acarretam à pessoa assediada e por fim, à sociedade como um todo.

Tal conduta tem natureza abusiva, de caráter psicológico, e implica em atentado a dignidade do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, capaz de ferir a dignidade da pessoa, à sua personalidade e integridade psíquica, deteriorando desta maneira o ambiente de trabalho.<sup>3</sup>

Será feita também uma comparação entre o assédio moral individual, interpessoal e o organizacional, através da análise das condutas relativas à cada um deles, bem como também as consequências que geram perante o trabalhador assediado.

É importante também se fazer uma análise não só pelo ponto de vista do assediado, mas também do assediador e do empregador, vez que nem sempre são a mesma pessoa, pois todos serão afetados em tais situações.

Ainda, é interessante mencionar que esta questão proposta não encontra sua definição em nenhuma lei específica que trate do tema. Por isso, sua conceituação é uma construção exclusivamente doutrinária e jurisprudencial, o que nos dá bastante brecha para discussão.

Também se observará a necessidade ou não de comprovação do dano psíquico-emocional efetivo para se caracterizar o assédio moral, bem como a questão processual envolvida, mencionando também o ônus probatório nestes casos.

Por fim, faz-se uma análise do tema através da visão do Ministério Público do Trabalho, explicando qual o tramite do Inquérito Civil, meio apto para a intervenção deste órgão nos casos concretos de assédio moral organizacional, bem como da Ação Civil Publica, em casos que não se é possível solucionar por meio do Inquérito apenas.

O presente estudo se baseará em pesquisa de artigos, nas obras referentes ao tema, utilizando também dispositivos legais, a Constituição Federal, e por fim, a jurisprudência correlata ao assunto.

Para se avaliar as consequências em quem sofre o assédio, serão estudados os elementos caracterizadores, como por exemplo, a conduta abusiva no exercício do poder disciplinar do empregador.

---

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Sonia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago.2004.

## 2 NOÇÕES GERAIS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, consiste em práticas reiteradas que expõem o trabalhador a situações vexatórias e humilhantes, degradantes à sua condição, capazes de causar sérios danos à sua personalidade e acarretando uma grave deterioração no ambiente laboral.<sup>4</sup>

Curiosamente, o termo “mobbing”, antes de ter esta conotação de assédio moral, já era utilizado anteriormente por Konrad Lorenz, em meados de 1968, para denominar os ataques de um grupo de pequenos animais que ameaçam um animal maior.

Por volta de 1972, o médico sueco Paul Heinemann também utilizou-se da terminologia para se referir ao comportamento destrutivo de um grupo de crianças com relação à um determinado colega de escola.

Assim, dez anos mais tarde, em 1982, quando o psicólogo do trabalho Heinz Leymann identificou uma conduta semelhante com a das crianças descrita por Heinemann no ambiente laboral, emprestou a palavra mobbing já utilizada por outros estudiosos, e empregou-a nas relações trabalhistas, tornando-se o pioneiro neste contexto.<sup>5</sup>

No âmbito das relações trabalhistas se vê cada vez mais comum nos ambientes laborais, através de situações criadas por superiores hierárquicos (vertical), ou até mesmo colegas de profissão (horizontal)<sup>6</sup>, que acabam por constranger ou ainda expor os trabalhadores a situações vexatórias.

Em que pese os estudos sobre o tema sejam relativamente recentes, a prática de tal conduta é tão antiga quanto o próprio trabalho.

Formalmente, o assédio moral, no Brasil, apenas começou a ser discutido no ano de 2000, com a pesquisa feita pela Dra. Margarida Barreto, apresentada na sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, pela PUC/SP.

---

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho**. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/12367/assedio-moral-coletivo-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em 14 jul. 2012.

<sup>5</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral, interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTR. 2009. p.17.

<sup>6</sup> VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2006. p.78.

No mesmo ano, chegou ao Brasil o trabalho de Marie France Hirigoyen, expondo mais sobre o tema, com o título em português: “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.”

Marie France Hirigoyen em sua obra acima mencionada, definiu o assédio moral sob a ótica da psicologia, vejamos:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, 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<sup>7</sup>

Neste mesmo sentido, temos a explicação de Marcia Novaes Guedes, que diz explica o assédio moral como

atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima<sup>8</sup>

Também nesta linha de raciocínio, em um viés jurídico, temos o entendimento da Juíza Trabalhista Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmitd, que menciona o assédio moral como um abuso de cunho emocional, malicioso, entretanto sem conotações raciais nem sexuais.

Os exemplos de dita conduta podem ser vistos nas mais variadas formas, como boatos, humilhações, descréditos, isolamento, e também através do abuso do poder diretivo e disciplinar do empregador<sup>9</sup>.

Ainda, o jurista Zeno Simm menciona diversos posicionamentos com relação à qual seria o bem jurídico afetado nestes casos de acoso psicológico. Alguns

---

<sup>7</sup> HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

<sup>8</sup> Márcia Novaes Guedes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 33.

<sup>9</sup> SCHMITD, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho**. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo. n. 103. p. 142, jul./ set. 2001

autores, como Francisco Gonzalez Navarro, colocam como bem jurídico afetado a alma do empregado afetado.

Maria José Romero, qualifica por exemplo como bens jurídicos afetados a dignidade do trabalhador, a integridade psíquica e sua saúde mental, bem como a sua honra.<sup>10</sup>

A exploração do tema atualmente tem tomado proporções cada vez maiores, já sendo possível encontrar leis estaduais que tutelam o assunto e até projetos de lei para tipificar criminalmente tal conduta.<sup>11</sup>

### 3 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional pode ser considerado como um instrumento de gestão empresarial, cada vez mais reiterado pelas empresas nos dias atuais. É um conjunto de práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas, que por sua habitualidade acaba por gerar sérios danos, tanto à saúde física quanto mental dos empregados.<sup>12</sup>

A Procuradora do Trabalho Adriane Reis de Araújo com bastante clareza define:

Conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulta 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 da ofensa à seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais físicos e psíquicos. (Araújo, 2006, p. 107)

O assédio moral organizacional é uma prática que decorre de um contexto histórico, de uma tradição de sociedades disciplinares ditadas pelas

---

<sup>10</sup> SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008. p. 132.

<sup>11</sup> BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 08 dez. 2011.

<sup>12</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Bem estar das empresas e mal estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos**. Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em 20 jul. 2011.

fábricas, no período pós revolução industrial, onde o assédio moral era utilizado como meio de sanção normalizadora.

Nos dias atuais, o assédio moral organizacional se torna cada vez mais frequente, tendo em vista que o mercado se torna cada dia mais competitivo, e exige cada vez mais a 'otimização' dos serviços.

Todas estas transformações são consequência de um período pós segunda guerra mundial, e pós advento da globalização, vez que estes ampliaram de maneira substancial o mercado consumidor da mesma forma que resultaram no acirramento da concorrência.

Pode-se fazer uma analogia das empresas que adotam esse tipo de gestão com a obra de Maquiavel, vez que para as mesmas, os fins justificam os meios, onde cada vez mais buscam aumentar sua produtividade e lucro como resultado final, mesmo que os meios para tanto sejam a pressão e exploração dos trabalhadores.

Em 1975, muito antes de se ter notícias de estudos sobre o tema, Michel Foucault em sua obra "Vigiar e Punir", já denunciava as humilhações e constrangimentos sofridos em escolas, quartéis, fábricas e prisões, ou seja, estabelecimentos disciplinares em geral.

Nos dias de hoje, as práticas nesse sentido são cada vez mais sutis, impondo ao trabalhador ao invés de sanções brutas, o medo de humilhações, medo do ridículo, como forma de impulsionar a sua produção e desenvolvimento dentro da empresa. São impostas metas inatingíveis, treinamentos humilhantes e punições desarrazoadas.

A conhecida 'gestão por estresse', principal ensejadora do assédio moral organizacional se sub- divide em duas outras formas de gestão: a gestão por injúria e a gestão por medo.

A gestão por injúria decorre de práticas de gestão que oprimem os trabalhadores para que acelerem à sua produção, ofendendo a sua dignidade, imagem e a própria honra. Quando os níveis de produção não são satisfatórios, os trabalhadores são obrigados à aturar chacotas de todas as espécies, ofensas e exposições desnecessárias.

Na gestão por medo, tem-se sempre a ameaça aos empregados da perda do emprego, de sanções, e até mesmo ameaças de exposição ao ridículo.

O assédio moral organizacional se difere do assédio moral individual em dois pontos fundamentalmente. O primeiro deles, e o mais óbvio, é em relação ao sujeito afetado. Ao passo que primeiro diz respeito à coletividade, todos os empregados, o segundo é o assédio direcionado à um funcionário apenas, individual.

Outra diferença que existe entre ambos é que um é ramificação do outro, pois sempre que algo for tido como assédio moral organizacional, poderá ser enquadrado como assédio moral, mas a situação inversa não é sempre que é verdadeira.<sup>13</sup>

Ainda, os autores Thereza Cristina Gosdal, Lis Andrea Soboll, Mariana Schatzmam e André Davi Eberle também destacam algumas peculiaridades, ou critérios de distinção entre o assédio moral organizacional e o assédio moral interpessoal.

Para os autores, enquanto se fala no assédio moral interpessoal, podemos perceber a intenção de prejudicar a vítima, enquanto no assédio moral organizacional não há a intenção de atingir o empregado ou degradar as condições de trabalho, e sim de apenas e tão somente aumentar a produtividade, reduzir custos e maximizar lucros.

Outro apontamento feito pelos mesmos autores é com relação à questão, é que no assédio moral interpessoal, as ameaças, lesões ou ataques à vítima aparecem de forma velada, não tão evidenciados.

Outra diferença encontrada nos tipos de assédio moral, é que se tratando de assédio moral organizacional, temos um comportamento mais evidente, que ainda tenta até mesmo atribuir à vítima responsabilidade pelo processo desencadeado em relação à ela própria.<sup>14</sup>

Para Marcia Novaes Guedes, o assédio moral se pauta, basicamente, em dois elementos fundamentais, o abuso do poder e a manipulação perversa. Vejamos:

Se, por um lado, o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação. O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energeticamente, evolui numa escalada destrutiva. Quando a

---

<sup>13</sup> EBERLE, André Davi et.al. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo, LTr, 2009, p. 39.

<sup>14</sup> GOSDAL, 2009. p.33.

vitima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando inicio à fase de aniquilamento moral, denominada psicoterror. (Guedes, 2003, p.35)

Wilson Ramos Filho coloca quatro elementos necessários à configuração do assédio moral organizacional, quais sejam: conduta abusiva, prática reiterada, desnecessidade de aferição da existência do dano e ainda uma finalidade específica.

No que diz respeito à conduta abusiva, há que se fazer uma ressalva ao assédio moral comum. Aqui a conduta abusiva é necessariamente no sentido de aumento da intensidade de trabalho e dos níveis de ansiedade dele decorrente<sup>15</sup>. Não é um dano pessoal, e sim a todos os empregados.

Para Lis Soboll, essa conduta abusiva por parte do empregador nem sempre é clara, uma vez que se confunde com os limites do poder diretivo e disciplinar<sup>16</sup>. Marie- France Hirigoyen<sup>17</sup> neste mesmo sentido leciona:

é sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro.

Naturalmente que o contrato de trabalho confere ao empregador poderes, e que a subordinação é inerente à este tipo de relação. Mas, entretanto há que haver a imposição de limites, sob pena de restar configurado o assédio organizacional.

Outro elemento do assédio organizacional é a prática reiterada, que também está ligada ao assédio moral comum. Certamente a conduta abusiva isolada não caracteriza o assédio, vez que não é capaz de efetivamente causar abalos psíquicos e emocionais ao empregado.

---

<sup>15</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Bem estar das empresas e mal estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos**. Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em 20 jul. 2011.

<sup>16</sup> SOBOL, Lis Andréa Pereira, **Assédio moral / organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo. Casa do Psicólogo, 2008, p.89.

<sup>17</sup> HIRIGOYEN, 2002. p. 113.

É de certa forma natural que em determinadas épocas existam metas ou prazos exíguos. O que não se pode admitir é a habitualidade de tais fatores.

Com relação à aferição da existência do dano, assim como no assédio moral comum, não há obrigatoriedade, visto que é caso de aplicação de responsabilidade objetiva.

A simples comprovação da conduta praticada já é suficiente, sem que seja necessário comprovar que o assediado realmente tenha sofrido danos físicos ou psicológicos.

Neste caso, o que é punida é a conduta dos assediadores, e não efetivamente o resultado alcançado com tal prática, até mesmo porque, o resultado da pressão psicológica, da conduta lesiva em si, será diferente para cada pessoa. Da mesma forma que em determinado sujeito pode não surtir efeito algum, em outro poderá causar danos irreparáveis.

Por fim, e como último critério para a configuração do assédio moral organizacional, temos a sua finalidade. Diferentemente do assédio moral comum, aqui temos simples maximização dos lucros da empresa, sem que haja nenhuma discriminação pessoal, de raça, sexual na agressão.

Se busca aqui, o controle das condutas dos empregados, de modo que estas se revertam em lucros e vantagens para empresa, ainda que sejam incompatíveis com a realidade da empresa<sup>18</sup>.

Ainda, há que se falar que o assédio moral organizacional é visto pela Organização Mundial da Saúde, como violência do trabalho. Para a OMS, violência é o “uso intencional da força física ou poder em forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa, ou contra um grupo ou comunidade, que resulta e ou tem grande probabilidades de resultar em lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou lesões.”<sup>19</sup>

### 3.1 PRÁTICAS QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: CRITÉRIOS DE IDENTIFICAÇÃO

---

<sup>18</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Bem estar das empresas e mal estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos.** Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em 20 jul. 2011

<sup>19</sup> Organização Mundial da Saúde. **World report on violence and health.** Geneva, 2002.

O assédio moral organizacional não pode ser enquadrado em todas as situações atípicas do cotidiano. Zeno Simm faz essa diferenciação com clareza.

O autor explica que não pode se confundir o mero conflito laboral, comportamentos menos corteses, estresse profissional e outras manifestações de maltrato esporádico com violência no desenvolvimento da relação de trabalho, capaz de configurar o assédio moral.

Para o autor, tais situações não chegam a caracterizar um ilícito, ficando no terreno do egoísmo e da falta de respeito.<sup>20</sup>

Ainda, nesta esteira, Maria de Los Angeles Cabarcos e Paula Vazquez Rodriguez exemplificam situações que não podem ser tidas como assédio moral organizacional, como por exemplo o caso do fechamento do exercício financeiro e realização de balanços, que por sua vez pode ser considerado um exemplo clássico de estresse, e não de assédio.

Outra situação clara que não se enquadra no caso do assédio é o sofrido pelas enfermeiras do setor de urgência de um hospital, que pode ser enquadrado no máximo em um quadro de estresse, desgaste inerente à profissão.<sup>21</sup>

Nesta linha de raciocínio, é de se destacar também a linha ténue e que separa a cobrança pelo empregador por bons resultados, em virtude da contra prestação pelo salário que paga ao seu funcionário, e o exagero na busca excessiva de resultados, o que caracteriza o assédio moral praticado em face ao seu empregado.

Algumas das condutas típicas do assédio moral organizacional são mencionadas pelo mesmo autor, Zeno Simm<sup>22</sup>, citando José Luis Gonzalez de Rivera e Revuelt e Manuel Rodriguez-Abuin. Os superiores nestes casos não permitem ao funcionário dizer o que tem à dizer, interrompem-no quando fala, gritam ou repreendem em voz alta, criticam seu trabalho, ameaçam verbalmente, e inúmeras outras formas.

Ainda, Hirigoyen também destaca algumas condutas típicas praticadas pelo assediador, como deterioração das condições de trabalho através de atitudes como retirar autonomia do empregado, isolá-lo de tarefas determinadas, recusa de

---

<sup>20</sup> SIMM, 2008. p. 118.

<sup>21</sup> LOPEZ CARBACOS, Maria de Los Angeles; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Paula. **Mobbing: Como prevenir, identificar y solucionar el caso psicológico en el trabajo**. Madrid: Piramide, 2003. p. 31.

<sup>22</sup> SIMM, Zeno, op. cit.

comunicação com a vítima, bem como atentar contra a sua dignidade através de gestos de desprezo, atribuir-lhe problemas psicológicos ou ainda espalhar rumores à seu respeito.<sup>23</sup>

Para Leonardo Mello Silva, em seu trabalho de Pós Graduação pela Universidade de São Paulo, as empresas que praticam o assédio moral organizacional agem através da sobrecarga de trabalho e da modulação da remuneração, os quais atrelados acabam por romper todo e qualquer laço de solidariedade existente entre mesmos de uma mesma equipe, os quais acabam se tornando obrigados a exercer suas atividades mesmo que acabem por gerar uma dificuldade aos seus colegas.<sup>24</sup>

Esta é, atualmente, a forma mais clara e corriqueira da manifestação do assédio moral organizacional nos dias de hoje. Aumenta-se a concorrência interna da empresa, para que uns busquem sempre produzir mais que os outros, e via de consequência auferir mais lucros que os colegas de trabalho. É o que basta para se ter um ambiente de trabalho absolutamente deteriorado, e praticamente insuportável ao empregado.

Desta feita, é evidente no modelo capitalista o qual as empresas modernas se fundamentam, que estão sempre na busca incessante de minimizar custos e maximizar resultados, sem se importar com as condições de trabalho, e muito menos com os funcionários, e como resultado tem-se que a prática constante de *mobbing*, vem se tornado habitual.

### 3.2 DO DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO AO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO

No artigo 225, da Constituição Federal, temos que todos nós temos o “direito de ter um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

---

<sup>23</sup> HIRIGOYEN, 2002. p. 108.

<sup>24</sup> SILVA, Leonardo Mello. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: USP, 2004. p.247.

Podemos entender como meio ambiente, todos os locais onde os seres humanos convivem, inclusive o seu ambiente de trabalho. Corroborando com este entendimento, a Constituição Federal também, em seu artigo 200, VIII, leciona que o meio ambiente tutelado, abrange também o ambiente de trabalho.

Assim sendo, um meio ambiente de trabalho sadio é direito constitucionalmente previsto ao trabalhador, e desrespeitando a ordem de trabalho, seja impondo rotinas severas ou causando humilhações aos empregados, mais uma vez o empregador assediador está ferindo princípios constitucionais.

Nas leis trabalhistas, artigo 154 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas, há menção somente ao meio ambiente laboral com relação à saúde dos trabalhadores, mencionando apenas patologias ligadas à agentes físicos e químicos, e por esta razão a utilização de tais dispositivos como fundamento para enquadramento do assédio moral organizacional no ambiente laboral resta prejudicada.

Por isso, acaba sendo utilizada como fundamento quando necessário, a legislação previdenciária, que em linhas mais gerais dá brecha e conseqüentemente fundamento para a configuração do assédio. O artigo 19, § 1º, da Lei 8213 de 1991 diz que a empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.<sup>25</sup>

### 3.3 CONSEQUENCIAS AO TRABALHADOR ASSEDIADO

É evidente que os trabalhadores submetidos a excessiva pressão em seu ambiente de trabalho, sofrem diversas conseqüências, não só de caráter emocional, mas também no que se refere à saúde além de mental física, e desta forma tais prejuízos podem causar danos imensuráveis e irreversíveis aos trabalhadores.

Os riscos mencionados à saúde dos trabalhadores, ou seja, riscos psicossociais, como estresse laboral, fadiga profissional, acosso laboral e outras formas de violência profissional, geram grandes danos aos empregados, e tais referidos danos, evidentemente acabam resultando naturalmente em conseqüências severas ao trabalhador.

---

<sup>25</sup> SIMM, 2008, p.54.

Segundo ainda a mesma obra de Zeno Simm<sup>26</sup>, esses riscos à que os trabalhadores se expõem pode acarretar o aumento de enfermidades cardiovasculares, em especial hipertensão arterial, aumenta o risco de enfermidades reumáticas dorsolombares e dos membros superiores, aumenta o risco de sofrer acidentes, transtornos psicológicos (depressão, ansiedade, desgaste profissional), transtorno de estresse agudo e estresse pós traumático, enfermidades dermatológicas (psoríases, neurodermatites), enfermidades respiratórias (asma, hiperatividade respiratória), patologias gástricas, úlceras, condutas agressivas, suicidas, influem em câncer e enfermidades auto imunes.

Diante dos riscos acima expostos, é evidente que a prática pelo empregador de conduta que enseje esse tipo de pressão aos seus funcionários é amplamente nociva, não só aos empregados, mais também ao próprio empregador.

Importante ressaltar que tal modo de gestão por pressão, que conforme acima exposto gera riscos diretos à saúde física e mental do empregado, acaba logicamente gerando prejuízo indireto para o empregador, tendo em vista a consequente baixa de produção dos funcionários, e desta feita a prática do assédio moral organizacional é visivelmente prejudicial para todas as partes envolvidas.

### 3.4 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL SOB A ÓTICA DO EMPREGADOR

Sob o ponto de vista do empregador, é evidente que a busca incessante por resultados ao primeiro exame pode parecer muito mais vantajosa, também muito mais lucrativa, e por tal motivo as empresas acabam ignorando os riscos em nome das supostas vantagens que a pressão pelos resultados inicialmente gera.

Ocorre que a médio e longo prazo os funcionários acabam sucumbindo a pressão, e os riscos assumidos acabam gerando um prejuízo indireto associado, posto que sem dúvida geram custos imensamente mais onerosos à empresa, seja através de ações trabalhistas, indenizações por danos morais, ausências para tratamentos de saúde e psicológicos, ou até mesmo pela produtividade dos funcionários, que submetida à pressão incessante acaba por restar prejudicada.

---

<sup>26</sup> SIMM, loc cit.

Desta forma, as supostas vantagens acabam se tornando efetivamente prejuízos aos empregadores, vez que os custos para 'consertar' os danos causados aos trabalhadores são imensamente maiores do que os valores auferidos através das práticas assediadoras.

Outra situação bastante comum ocorrida nas empresas é quando o proprietário não tem conhecimento do modo de gestão adotado por seus gerentes e pessoas com cargo de mando. Sem saber das atitudes que se passam do dia a dia dos empregados, muitas vezes acabam sendo penalizados judicialmente sem nunca sequer ter autorizado tal tipo de comportamento.

### 3.5 A QUESTÃO PROCESSUAL ENVOLVIDA NO ASSUNTO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Uma das principais questões à ser abordada no âmbito processual quando se trata do tema assédio moral organizacional é a questão probatória.

Tal qual em toda a matéria que necessita de instrução probatória no processo do trabalho para favorecer os empregados, encontra-se aqui uma dificuldade bastante grave, haja vista a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador.

Em tese, nos termos do Artigo 818 das Consolidações das Leis Trabalhistas, incube à quem alega provar as suas afirmações. Ocorre que, ao empregado tal tarefa se torna bastante árdua.

A dificuldade encontrada pelos empregados reside no fato de que salvo raríssimas exceções, não possuem acesso à documentos de nenhuma espécie, como cartões ponto e outros documentos que comprovem o desgaste sofrido na jornada de trabalho.

Outro ponto que causa dificuldade, no caso do assédio moral organizacional, é o fato de dificilmente existirem provas concretas, documentalmente falando, da conduta assediadora da empresa. Desta maneira, há que se dar um valor maior à prova testemunhal, pois é o único modo de se comprovar o assédio ocorrido. Neste sentido vem entendendo a jurisprudência, vejamos:

ASSÉDIO MORAL - PROVA. O assédio moral, também conhecido como "mobbing", pode ser definido como "atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima" (Márcia Novaes Guedes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 33). Diante desse conceito, tem-se como certo que a caracterização do assédio moral deve ser obtida a partir da prova cabal, robusta e incontestável dos fatos persecutórios capazes de ensejar o reconhecimento do assédio alegado.<sup>27</sup>

Ainda assim, como a única prova que efetivamente pode ser apta a comprovar os fatos alegados neste caso é a prova testemunhal, infelizmente esta resta extremamente prejudicada, pelo fato de que os outros empregados que podem depor à favor do reclamante, em regra permanecerem empregados na empresa, e ainda esses por sua vez tem medo de colocar em risco o seu contrato de trabalho.

Assim sendo, não existe outro meio para suprir essa hipossuficiência do trabalhador, que não sugerir aqui a inversão do ônus probatório por verossimilhança, ou seja, havendo fundamento nas alegações feitas, o ônus de se defender das alegações lançadas caberá ao empregador.<sup>28</sup>

Outro ponto importante à favor do empregado no âmbito no processo judicial trabalhista é a questão da responsabilidade gerada pelo dano ser objetiva.

A jurisprudência neste sentido bastante esclarecedora, vejamos à seguir o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª. Região:

AÇÃO CIVIL PUBLICA. LEGIMIDADE ATIVA DO MINISTERIO PUBLICO. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. A caracterização do dano moral decorre da mera constatação da lesão, não havendo necessidade de que seja produzida prova do sentimento que ela desencadeou. Noutros termos, uma vez que presente a lesão, o dano é presumível (...) Demonstrado nos autos o desrespeito à direitos trabalhistas, garantidos pela própria Constituição Federal, (...) o senso comum nos leva a concluir que a indignação e sobretudo a insegurança certamente assolará a coletividade de seus empregados. Constatado o dano moral coletivo sofrido pelos empregados da ré, sobeja pertinente sua condenação à indenização

---

<sup>27</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Acórdão nº 10897-2010-863-09-00-9-ACO-45626-2011. Relator: Juíza Sueli Gil El – Rafihi. **Publicado no Diário de Justiça da União** em 16.11.2011.

<sup>28</sup> GOSDAL, 2009, p. 73.

correspondente, reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.<sup>29</sup>

Assim sendo, felizmente, no ordenamento jurídico brasileiro existe a figura da responsabilidade civil objetiva, onde não há que se provar a existência em si do dano acarretado ao trabalhador, e sim apenas da conduta lesiva emanada por parte do empregador ou de seus prepostos para a sua responsabilização, e conseqüente dever de indenização.

### 3.6 DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO FACE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Quando se fala em assédio moral organizacional há que se fazer também menção, impreterivelmente, à atuação do Ministério Público neste tipo de situação.

Em regra, as ações individuais propostas por trabalhadores pleiteando indenizações decorrentes do assédio moral sofridos, são muito pouco eficazes nas grandes empresas, onde mais frequentemente se dá tal tipo de gestão, haja vista a inexpressividade das condenações isoladas. Assim sendo, a intervenção do Ministério Público se faz bastante necessária para coibir tal prática, por ter maior relevância e possibilidade de punições mais severas.

O Ministério Público é o órgão criado pela Constituição Federal, que tem como instituto essencial à fundação jurisdicional do Estado, ou seja, não possui vínculo com nenhum dos Três Poderes.

Segundo dita o artigo 127 da Constituição Federal, o Ministério Público é instituição permanente, que tem por função a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e ainda dos individuais indisponíveis.

Assim sendo, é evidente que quando se observa casos como por exemplo o explorado no presente trabalho, é necessária a intervenção do referido órgão, através de sua sub- divisão denominada Ministério Público do Trabalho.

A ferramenta que é, em geral, adotada pelo Ministério Público do Trabalho é, em um primeiro momento, a instauração de Inquérito Civil, para se assegurar a

---

<sup>29</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª. Região. Recurso Ordinário nº 00430.2005. Relator: Juiz Braz Henrique de Oliveira. **Publicado no Diário de Justiça** em 03.05.2006.

observância dos direitos sociais dos trabalhadores, de acordo com o disposto no artigo 129, III, da Constituição Federal.

É nesta fase inquisitorial que o referido órgão vai apurar e investigar as supostas lesões aos direitos dos trabalhadores. É de suma relevância ressaltar o fato de que essa primeira fase tem um caráter repressivo, preventivo e reparatório.

Se diz que o Inquérito Civil tem esse caráter repressivo e preventivo, pois ao primeiro sinal da existência de gestão através do assédio moral organizacional, consegue-se através da atuação do Ministério Público do Trabalho, em alguns casos, coibir a sua continuidade, e evitar também que outras empresas através do exemplo das já indiciadas, adotem o mesmo tipo de gestão.

O caráter reparatório se dá, quando através do Inquérito instaurado, impõe-se às empresas assediadoras obrigações de fazer e de não fazer, através do Termo de Ajuste de Conduta, especificamente no sentido de deixar de praticar atos nocivos ao ambiente de trabalho.

O Inquérito Civil poderá ter início de ofício, ou seja, por iniciativa do Próprio Ministério Público do Trabalho, através dos Sindicatos dos Trabalhadores, denúncias por qualquer pessoa através das Procuradorias ou ainda à mando de Juízes ou Tribunais.

Assim sendo, a após os tramites investigativos, é possível se chegar à um acordo com a empresa praticante do assédio moral organizacional, e firmar um Termo de Ajuste de Conduta, visando a solução do problema.

Vale mencionar que tal Termo de Ajuste de Conduta, em que pese possua legitimidade para determinar condutas à serem adotadas, criar comissões para prevenir as práticas condenadas, não possui natureza transacional não possui natureza transacional, uma vez que o Ministério Público não tem poder para transacionar direitos dos quais não é titular.<sup>30</sup>

Caso não seja possível tal transação, ou havendo a recusa em firmar o Termo de Ajuste de Conduta, ou ainda o mesmo sendo descumprido, pode o Ministério Público do Trabalho intentar uma Ação Civil Pública, onde normalmente se é feito o pedido de condenação em multa diária até cessar o assédio, criação de comissão mista para o recebimento de denúncias, bem como indenização por danos causados à sociedade através das condutas assediadoras.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> GOSDAL, 2009, p.85.

<sup>31</sup> GOSDAL, loc. cit.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral organizacional é, resumidamente, resultado da prática adotada por algumas empresas no sentido de impulsionar a produtividade dos seus funcionários, sendo através de tratamentos rígidos, punições severas e até mesmo absurdos como ameaças, e exposição ao ridículo dos trabalhadores.

Tal prática, acaba por lesar tanto a integridade mental como a física dos assediados, uma vez que reiterada no tempo, causa estresse, fadiga, abalos psicológicos, podendo evoluir em determinados casos até à doenças respiratórias, cardiovasculares, respiratórias e surgimento de tumores.

Além de ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, tais condutas desrespeitam também o direito constitucionalmente garantido de um meio ambiente laboral sadio.

Assim sendo, em um primeiro momento ao empregador pode parecer vantajoso, posto que nessa fase inicial a produtividade aumenta, e conseqüentemente os lucros da mesma forma sobem.

Entretanto, há também que se sopesar os riscos de tal forma de gestão, os prejuízos aos trabalhadores que a mesma causa, bem como as perdas patrimoniais que naturalmente decorrem de tal conduta, bem como baixa da produtividade dos funcionários em um segundo momento, ausências para frequentar médicos e psicólogos, e ações trabalhistas com condenações exorbitantes.

Uma questão fundamental quando se trata de assédio moral organizacional é saber não banalizar o instituto, colocando meras situações cotidianas, como um estresse passageiro de fechamento de metas, ou ainda situações inerentes à profissão escolhida, como assédio moral.

Há também que se falar da possibilidade de intervenção do Ministério Público do Trabalho era exposta no presente trabalho. Quando se percebem lesões ao meio ambiente de trabalho, e conseqüentemente lesões aos direitos sociais dos trabalhadores, constitucionalmente previstos, cabe ao Ministério Público intervir, via ofício, denuncia ou ordem judicial.

Assim sendo, poderá o mesmo intentar inquérito civil para apuração dos fatos, e o mesmo sendo frutífero, lavrar Termo de Ajuste de Conduta, cessando portanto a gestão assediadora da empresa em questão.

Não sendo viável tal ajuste, ou o mesmo sendo descumprido, cabe ao Ministério Público intentar Ação Civil Pública, podendo assim recair contra a empresa punições severas, como aplicação de multa diária e até mesmo indenizações.

É importante que haja uma conscientização por parte dos empregadores, que a gestão por pressão comentada no presente trabalho é deveras desvantajosa ao empregador, vez que acaba por gerar prejuízos aos seus funcionários, que serão indiretamente repassados ao empregador.

Derradeiramente e concluindo, infelizmente, mesmo com a atuação dos órgãos competentes, e ainda com uma política de conscientização das empresas de que tal modo de gestão é prejudicial, como se trata de pessoas, com uma subjetividade inerente as mesmas, é praticamente impossível que se acabe com o assédio moral organizacional, até mesmo pela ignorância de algumas pessoas. Desta forma, todas as soluções propostas, serão no máximo, tidas como medidas paliativas no combate à tal tipo de gestão.

Assim sendo, as empresas que cometem o assédio moral organizacional, visando seus lucros apenas e tão somente, além de causar imensuráveis danos aos trabalhadores, estão também agindo de certa forma com violência.

Falta portanto, uma maior fiscalização por parte do Estado em observar tais situações e criar leis mais rígidas para coibir tal violência, verdadeiro retrocesso social, tão prejudicial não só aos trabalhadores afetados, mas a sociedade em geral como um todo.

## REFERENCIAS

- BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações.** Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 08 dez. 2011.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Acórdão nº 10897-2010-863-09-00-9-ACO-45626-2011. Relator: Juíza Sueli Gil El – Rafihi. **Publicado no Diário de Justiça da União** em 16.11.2011.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª. Região. Recurso Ordinário nº 00430.2005. Relator: Juiz Braz Henrique de Oliveira. **Publicado no Diário de Justiça** em 03.05.2006.
- EBERLE, André Davi et.al. **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo, LTr, 2009, p. 39.
- GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral, interpessoal e organizacional.** São Paulo: LTR. 2009. p.17.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTr, 2003, p. 33.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 65.
- LOPEZ CARBACOS, Maria de Los Angeles; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Paula. **Mobbing: Como prevenir, identificar y solucionar el caso psicológico en el trabajo.** Madrid: Piramide, 2003. p. 31.
- NASCIMENTO, Sonia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago.2004.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho.** Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/12367/assedio-moral-coletivo-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em 14 jul. 2012.
- Organização Mundial da Saúde. **World report on violence and health.** Geneva, 2002.
- RAMOS FILHO, Wilson. **Bem estar das empresas e mal estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos.** Disponível em <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em 20 jul. 2011.
- SCHMITD, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio moral no direito do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo. n. 103. p. 142, jul./ set. 2001
- SILVA, Leonardo Mello. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada.** São Paulo: USP, 2004. p.247.
- SIMM, Zeno. **Acoso Psiquico no Ambiente de Trabalho.** São Paulo: LTR, 2008. p. 132.
- SOBOL, Lis Andréa Pereira, **Assédio moral / organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo. Casa do Psicólogo, 2008, p.89.
- VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho.** São Paulo: LTR, 2006. p.78.