

## **O ASSÉDIO MORAL E A SISTEMÁTICA APLICAÇÃO DE NORMAS GERAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Fábio Túlio Barroso**

Pós-Doutor em Direito pela Universidad de Granada, Espanha  
Doutor em Direito pela Universidad de Deusto, Bilbao, Espanha  
Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Católica de Pernambuco-UNICAP  
Professor da Universidade Católica de Pernambuco-UNICAP (Graduação e PPGD)  
Professor da Faculdade de Direito de Recife - FDR, da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE  
Professor das Faculdades Integradas de Pernambuco - FACIPE  
Advogado  
e-mail: [fabiobarroso@yahoo.com](mailto:fabiobarroso@yahoo.com)

**Nyedja Medeiros Chaves**

Doutoranda em Relações Internacionais pela Universidade do País Vasco – UPV  
Bacharela em Direito pela Faculdade Integrada de Pernambuco – FACIPE  
Graduada em Ciências Econômicas pela UNICAP

**Recebido em:** 24/02/2017

**Aprovado em:** 08/06/2017

### **RESUMO**

O assédio moral é um fenômeno que atinge a dignidade, a personalidade, a integridade física e psíquica do trabalhador por meio de atos, gestos, palavras e comportamentos degradantes de forma sistemática e prolongada. Nesse contexto, o artigo observou possíveis adoções de políticas de prevenção ao assédio nas organizações e a aplicação da norma jurídica repressiva existente para proteger a saúde dos trabalhadores. Foram analisadas as limitações teóricas e práticas do assédio moral, segundo as fontes doutrinárias e jurisprudenciais, as leis estaduais, municipais e projetos de leis que buscam regular o instituto, bem como a lei nº 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, mais conhecida como a Lei do Bullying. Ressaltou-se, igualmente, a necessária eficácia dos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como o princípio da dignidade humana, e da norma ordinária trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas. Concluindo que, apesar de não haver norma específica relacionada ao fenômeno que se reflete, intensamente, no ambiente laboral, há um importante supedâneo normativo a ser utilizado, amparando o trabalhador em tais relações.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Prevenção. Regulação. Indenização.

### **THE MORAL HARASSMENT AND THE SYSTEMATIC APPLICATION OF GENERAL STANDARDS IN WORK RELATIONS**

## ABSTRACT

Moral harassment is a phenomenon that affects the worker's dignity, personality, physical and psychological integrity through acts, gestures, words and demeaning behaviors in a systematic and continuous way. In this context, the article observed as few sought the employer's role in the application of existing labor laws to protect the worker's health, although there is no specific norm related to the phenomenon that is strongly reflected in the workplace nowadays, as well as a possible adoption of a harassment prevention policy in organizations. The theoretical and practical limitations of moral harassment have been analyzed according to doctrinal and jurisprudential sources, state and municipal laws and draft laws that seek to regulate the institute, as well as law 13.185/2015, which instituted the Program to fight Systematic Intimidation, better known as the Bullying Law. Likewise, the necessary effectiveness of the fundamental rights enshrined in the Constitution of the Republic, such as the principle of human dignity and the ordinary labor norms, named the Consolidation of Labor Laws were emphasized. Concluding that, although there is no specific norm related to the phenomenon that is reflected intensely in the work environment, there is an important normative contingency to be used, supporting the worker in such relations.

**Keywords:** Moral harassment. Prevention. Regulation. Indemnity.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa o assédio moral no âmbito laboral, evidenciada a necessidade de uma maior publicidade e conhecimento sobre o fenômeno, pela gravidade dos danos que acompanham os trabalhadores que sofrem desse desequilíbrio psicossocial e do crescente fluxo de ações ingressadas no judiciário.

Tal fenômeno está inserido no comportamento indisciplinado das relações de trabalho, que deverá ser revisto pelo empregador por meio de elementos consagrados de prevenção ao risco de enfermidades e acidentes do trabalho; é de responsabilidade inerente ao seu poder diretivo, bem como enfrentado pelo poder público, visto que é uma questão tanto de saúde pública quanto de cidadania.

O assédio moral é caracterizado como qualquer conduta que possa gerar danos à pessoa e, em particular, ao trabalhador, seja à dignidade, à personalidade ou à integridade física ou psíquica, prejudicando a harmonia em seu ambiente laboral, pondo em risco seu emprego, sua saúde e sua vida, assim como de toda a sociedade, visto que o trabalho nela está inserido.

Não é tema recente nas relações laborais, todavia, no Brasil não há uma sistematização normativa sobre o assunto nessa seara, o que o torna objeto factível e conhecido, ainda que de forma aleatória nas relações de trabalho.

Há, atualmente, diversos projetos de lei, legislações estaduais e municipais, estas de ordem administrativa, além de doutrinas e jurisprudências que enquadram o assédio moral como ilícito civil, gerando o dever de reparação do dano causado, praticado no âmbito laboral, baseado em normas e princípios constitucionais aludidos.

Recentemente, foi instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), por meio da lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015, que estabelece conceitos e diretrizes ao enfrentamento da situação.

Para elaborar o artigo, foi utilizada a metodologia altamente descritiva e explicativa, por meio da literatura, da análise de livros, teses, monografias, artigos e publicações jornalísticas, com a exposição de jurisprudências como forma de exemplificar fatos ocorridos. Também se estudaram as leis pertinentes ao tema.

De todo modo, o artigo tem como objetivo entender que esse fenômeno não é raro nas relações laborais, analisar a necessidade de sua regulação, com os fundamentos doutrinários, legais e jurisprudenciais e, portanto, propagar o tema de forma a prevenir os riscos de ordem psicossocial causados nas relações laborais, integrando, assim, o trabalhador na dinâmica de respeito e dignidade humana protegidos na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 1º, III.

## **2 PREVENÇÃO DE RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – CRITÉRIOS GERAIS**

A cultura brasileira ainda não é de pleno cumprimento e respeito à legislação do trabalho. As variáveis são diversas, como a própria informalidade de vínculos de trabalho e, inclusive, das próprias empresas, onde se utilizam da mão de obra inerente à relação de emprego, tendo-se como consequência a falta de cuidado de alguns setores produtivos para com o ambiente de trabalho, em virtude da falta de ações preventivas.

Muitas situações comuns que podem desestabilizar as relações interpessoais poderiam ser evitadas, se fossem exercidas, adequadamente, as faculdades de direção do empregador, mantendo o ambiente de trabalho de acordo com as normas referentes à matéria, incluídas em

linhas gerais previstas no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>3</sup> - CLT, que estabelece as responsabilidades do empregador.

Toda responsabilidade da empresa é caracterizada pelo princípio precautelar, que cobre toda a responsabilidade do empregador no exercício de sua atividade empresarial, com respeito às normas e condutas de proteção ao meio ambiente de trabalho.

Transportando o princípio ao meio ambiente de trabalho e ao conceituarmos, vimos que se entende no sentido de que é onde se desenvolve a prestação dos serviços interna ou externamente, e também é o ambiente reservado pelo empregador ao descanso do obreiro, em que se abandona a antiga teoria que somente os ambientes internos poderiam ser enunciados como local de trabalho.<sup>4</sup>

[...] a tutela do trabalho, entre essas, as de segurança e medicina do trabalho (CLT arts. 154 a 233), e, desde que a precaução se caracteriza pela antecipação, é perfeitamente aplicável tal princípio ao meio ambiente do trabalho (BELFORT, 2010, p. 65).

Por sua vez, deve-se entender o meio ambiente de trabalho como:

[...] O local onde se desenvolve a prestação dos serviços quer internamente ou externamente e também o ambiente reservado pelo empregador para o descanso do trabalhador, dotado de condições higiênicas básicas, regras de segurança capazes de preservar a integridade física e a saúde das pessoas envolvidas no labor, com o domínio, o controle, o reconhecimento e a avaliação dos riscos concretos ou potenciais existentes, assim considerados agentes químicos, físicos e biológicos, no objetivo principal de propiciar qualidade de vida satisfatória e a proteção secundária do conjunto de bens móveis e imóveis utilizados na atividade produtiva (BELFORT, 2010, p. 51).

Logo, o empregador, devido à sua responsabilidade inerente ao contrato de trabalho, prevista no art. 2º consolidado, deverá tomar todas as medidas possíveis para evitar qualquer forma de desestabilização comportamental ou mesmo de acidente de trabalho. Nesse sentido:

<sup>3</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

<sup>4</sup> Principalmente com a evolução das relações de trabalho e suas regulamentações, como o conceito de teletrabalho previsto no art. 6º da CLT: Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Com alterações dadas pela lei nº 12.551, de 2011.

La subestimación de los riesgos tecnológicos e industriales ha resultado por desgracia una constante. Para tratar de hacer frente a este gravísimo problema se ha desarrollado el conjunto de ideas que conocemos bajo la denominación del principio de precaución y las propuestas políticas preventivas y precautoras basadas en el mismo. Lo que pone a la orden del día el principio de precaución son las condiciones contextuales nuevas en las que se tienen que tomar decisiones. El enfoque cautelar precautorio recomienda actuar antes que existan fehacientes de daño, especialmente si se trata de perjuicios a largo plazo o irreversibles. El principio de precaución viene a decir que “es mejor prevenir que curar”. La cultura clásica del riesgo defiende la libre empresa y la comercialización de productos sin trabas en tanto que la peligrosidad no haya sido probada. La nueva cultura del riesgo (incertidumbre), fundada en el principio de precaución, invierte la proposición considerando que la prudencia se impone en tanto no se haya probado inocuidade (MONEREO PÉREZ, 2011, p. 352).

O direito brasileiro atende ao princípio precautelar nas normas gerais de medicina e segurança do Trabalho, especialmente nos arts. 157 e 158 da CLT.<sup>5</sup>

Como lembra Brito Filho (2010, p. 55), a preocupação com o meio ambiente de trabalho saudável possui disposições especiais para os trabalhadores no art. 7º, XXII e XXIII<sup>6</sup> e genéricas no art. 225.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

<sup>6</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

<sup>7</sup> Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem 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.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

Ainda assim, apesar da constante atualização da legislação laboral brasileira, quando do texto original da CLT, de 1943, é apenas de aproximadamente 20% (vinte por cento) (SOUZA, 2013), resulta que não houve mudança à aplicação do princípio precaver às relações interpessoais existentes no ambiente de trabalho.

Com relação à seguridade social, nos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91<sup>8</sup> (que estabelece os Planos de Benefícios de Seguridade Social e outras disposições), são estabelecidos elementos diretos da aplicação desse princípio de forma sistemática, de acordo com o marco normativo da proteção ao trabalhador, presente no *caput* do art. 7º da carta maior.<sup>9</sup> Inclusive, a extensão da aplicação desse princípio aos casos de enfermidades

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

§ 2º Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei.

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

§ 4º A Floresta Amazônica brasileira, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira são patrimônio nacional, e sua utilização far-se-á, na forma da lei, dentro de condições que assegurem a preservação do meio ambiente, inclusive quanto ao uso dos recursos naturais.

§ 5º São indisponíveis as terras devolutas ou arrecadadas pelos Estados, por ações discriminatórias, necessárias à proteção dos ecossistemas naturais.

§ 6º As usinas que operem com reator nuclear deverão ter sua localização definida em lei federal, sem o que não poderão ser instaladas.

Vide regulamentação por meio da lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000.

<sup>8</sup> Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

<sup>9</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

profissionais, "os entendidos como adquiridos ou desencadeados por condições especiais que são realizadas o trabalho e se relaciona diretamente com ele", emitido pelo Ministério do Trabalho, não inseridos, ao menos diretamente, os efeitos do assédio moral que surgem da relação laboral (BRASIL, 2013).

Do mesmo modo, o art. 21, II<sup>10</sup> da referida lei, na sua alínea "a", equipara o acidente de trabalho, o ato de agressão sofrida pelo empregado, ao companheiro de trabalho ou terceiro, no ambiente do trabalho, que em parte insere só os efeitos perversos do assédio moral sofrido pelo trabalhador, sem haver um reconhecimento direto do que vem a ser o assédio moral no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, tem-se a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto nº 1.254/94, estabelece em seu artigo 3º que:

- (a) a expressão **ramos de atividade econômica** abrange todos os ramos em que haja trabalhadores empregados, incluída a administração pública;
- (b) o termo **trabalhadores** abarca todas as pessoas empregadas, incluído os empregados públicos;
- (c) a expressão **lugar de trabalho** abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou aonde têm que ficar em razão de seu trabalho, e que estejam sob o controle direto ou indireto do empregador;
- (d) o termo **regulamentos** abrange todas as disposições cujas autoridades ou autoridades competentes conferiram força de lei;
- (e) o termo **saúde**, em relação ao trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam à saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (BRASIL, 1994, grifo nosso).

Consequentemente, em face do poder de direção da empresa, necessariamente, o empregador deverá estabelecer um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de afecção à integridade do trabalhador, seja de ordem física, química, biológica ou psicológica.

Nesse sentido e em especial para o objeto do presente texto, tem-se que a organização empresarial deverá garantir a prevenção de riscos psicossociais como consequência do seu poder de administrar, dever de estabelecer um ambiente hígido em todos os aspectos, em obediência à norma do caput do art. 2º da CLT.

No caso das situações de risco psicossocial, o mais comum, na atualidade, é o assédio moral, em que pese ainda não haver norma laboral específica sobre tal situação e apenas a aplicação das normas de proteção à saúde do trabalhador, derivado dos efeitos adversos de sua

<sup>10</sup> Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I – (...) II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:  
a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

prática na relação de trabalho, como, anteriormente, indicado e por meio das normas de seguridade social.

Contudo, essa condição limitativa ou mesmo consequente da utilização de critérios inespecíficos ou mesmo de ordem previdenciária para as relações de trabalho quando do reconhecimento do assédio moral nas relações de trabalho, recentemente foram modificadas, em face da promulgação da lei nº 13.185, de 06 de novembro de 2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, que se coaduna com a expansão dos direitos fundamentais, bem como a utilização de normas para suprir as lacunas de situações laborais, nos termos do art. 8º da CLT.

### **3 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO LABORAL**

Em meio a mudanças nas relações de produção com efeitos na legislação laboral e sua precariedade, o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral viola os direitos fundamentais da pessoa e expõe os trabalhadores à subordinação irrestrita vigente, fundada pela natureza competitiva que domina o mercado de trabalho.

De acordo com a natureza jurídica do assédio moral, diz Maria Cristina Peduzzi:

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna (PEDUZZI, 2007, p. 26).

O assédio moral não deve ser confundido com os conflitos ocasionais, esporádicos ou qualquer tensão resultante do trabalho cotidiano (LIMA; PEREIRA, 2009, p. 41). Caracteriza-se pelo período dos ataques, com atitudes destrutivas, sutis, que por extensão no tempo, causam efeitos doentios aos trabalhadores.

Acrescenta Hirigoyen sobre o tema:

[...] Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o seu ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2011, p. 65).

As condutas do assédio moral se celebram nas formas verticais – entre empregadores e empregados, podendo ser descendente ou ascendente. No primeiro caso, o empregador assedia o trabalhador, e no segundo caso, a forma se inverte. Podem ser, ainda, na forma horizontal, quando o assédio se produz entre empregados de mesma hierarquia.

Não há uma sistemática preestabelecida de comportamento indisciplinado no local de trabalho que caracterize o assédio moral, as formas de realizá-lo são diversas, podendo ocorrer, inclusive, coletiva ou individualmente. Podem ser mistos, com a participação de superiores com outros empregados contra algum empregado, com empregados contra superiores hierárquicos, dentre outros.

Qualquer conduta que tenha por finalidade erosionar a força moral do empregado, perpetrada por pessoa que esteja envolvida na relação de trabalho, incluindo um trabalhador terceirizado, caracteriza-se assédio moral. É obrigação do empregador, segundo dispositivo tratado no art. 2º da CLT, evitar que seja produzida, e inclusive as impedir, no sentido de que a relação laboral se estabeleça para o trabalhador de respeito, como pessoa, como cidadão, com o objetivo de melhorar a sua condição social, em obediência ao conteúdo dos artigos 1º, III e 7º, *caput*<sup>11</sup> da Constituição da República.

Contudo, Barreto ressalta que a ocorrência do fenômeno se dá, sobretudo, nas relações hierárquicas assimétricas:

[...] é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2003, p. 2).

Isto é, é uma perseguição injustificada com repercussões das mais variadas ao trabalhador, com distúrbios de ordem psicológica para a vítima, ocasionando desdobramentos negativos no ambiente de trabalho (MARQUES JR., 2009, p. 16).

Hirigoyen (2010, p. 108) enumera uma lista de atitudes hostis da forma vertical mais evidente de assédio, tais como a deterioração deliberada das condições de trabalho, o isolamento, a recusa de comunicação, o ataque à dignidade, a violência verbal, física ou sexual.

É importante destacar, nesse sentido, o que diz Celso Fiorillo, em relação ao meio ambiente de trabalho:

---

<sup>11</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – (...);

III - a dignidade da pessoa humana;

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

é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (FIORILLO, 2013, p. 22-23).

Tendo em conta que o âmbito do trabalho é o lugar onde o trabalhador passa considerável tempo de sua vida expostos a atitudes que caracterizam o assédio moral, a tendência natural tende a ser dispensa por baixa produtividade ou mesmo o pedido de dispensa em meio às pressões e requisitos adotados, ou ser atacado por enfermidades ou acidentes ocupacionais, que lhe trarão sequelas pelo resto da vida.

Verifica-se que, em um primeiro momento, a configuração do assédio moral pode ser imperceptível à vítima, mas a maneira sistemática e prolongada às situações a que se submete, terminam desestabilizando a sua saúde.

Segundo a Cartilha do Ministério do Trabalho do Brasil, o assédio moral:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte (BRASIL, 2013, p. 13).

Naturalmente que a ordem jurídica impõe que haja a limitação a comportamentos nefastos ao trabalhador em todas as esferas. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 62), para a OIT, os riscos psicossociais são favorecem o surgimento de agravos e danos à saúde mental, responsáveis por mudanças do estado de ânimo, das emoções e alterações do comportamento que podem evoluir para um estado depressivo.

São diversas as demandas judiciais dos trabalhadores vítimas de assédio moral no Brasil. Segundo Maria Peduzzi, há três tipos de reparações resultantes:

A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação [...]. Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador [...]. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos (PEDUZZI, 2007, p. 40-44).

#### **4 DISCIPLINA NORMATIVA DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO ADMINISTRATIVO**

O assédio moral retrata a vulnerabilidade e o desrespeito do bem da vida, conforme se protege no capítulo de que trata os direitos e garantias fundamentais da Constituição da República, em seu art. 5º, inciso X.<sup>12</sup>

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho estão dispostos na Constituição da República Federativa de 1988, em seu art. 1º, III e IV, respectivamente.<sup>13</sup>

Ainda assim, trata-se da ordem social que se baseia no trabalho e tem como objetivo o bem-estar e a justiça social, Art. 193.<sup>14</sup>

Os artigos 11 a 22 do Código Civil de 2002 tratam de normas que amparam à pessoa humana, e de forma específica. Já os artigos 159 a 201 da CLT tratam das normas da medicina e da segurança do trabalho.

Contudo, como dito, não há sequer uma norma que se ocupe, especificamente, do assédio moral como uma situação que se rege pelo Direito do Trabalho Brasileiro. Como foi visto, as condições de trabalho reguladas por lei no país são mais referentes aos elementos de proteção aos acidentes de trabalho e decorrem de elementos físicos, químicos biológicos, deixando, até então, a condição psicossocial que implica o assédio moral, estabelecida em uma construção doutrinária e jurisprudencial.

Portanto, é evidente que a legislação laboral brasileira necessita ser atualizada, tendo em conta que, segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, a saúde se vê como "*un estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de trastornos e enfermidades*" (MOTA, 2012, p. 1).

Sem embargo, nas esferas administrativas municipais e estaduais já existem algumas legislações que regulam a matéria, em nível federal, apenas projetos de lei.

---

<sup>12</sup> 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:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

<sup>13</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

<sup>14</sup> Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Por sua vez, existe projeto de lei federal que inclui artigos na CLT, tipifica o assédio moral e justifica o término do contrato de trabalho, tal como o de n.º 6.757/2010 de autoria do deputado Inácio Arruda, do Ceará, que, atualmente, está aguardando avaliação do Comitê de Trabalho de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, cujo conteúdo é o seguinte:

CLT, Art. 483. [...]

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.

[...]

§ 3º Nas hipóteses das alíneas ‘d’, ‘g’ e ‘h’, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo.” (NR)

Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador. (ARRUDA, 2010).

Por sua vez, no marco do Direito Administrativo e para os servidores, a primeira lei que dispôs sobre a aplicação de sanções à prática da administração pública municipal direta no Brasil foi a lei n.º 1.163, de 24 de abril de 2000, em Iracemápolis, cidade do estado de São Paulo. Em seu parágrafo único, define o assédio moral:

[...] considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (IRACEMÁPOLIS, 2000).

No âmbito municipal, as leis coíbem o assédio moral praticado aos servidores da administração pública, como em: São Paulo-SP, (Lei n.º 13.288 de 2001), Natal-RN (Lei n.º 189 de 2002) e Bagé-RS (Lei n.º 4.027 de 2003), respectivamente.

Na esfera estadual, destaca-se a lei do Rio de Janeiro, de n.º 3921, de 23 de agosto de 2002, que proíbe o assédio moral no trabalho, dentro dos órgãos ou organismos da administração central, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do legislativo, do executivo, do judiciário, incluindo os permissionários e

concessionários estatais e de utilidade ou interesse público, que define o assédio moral conforme o seu artigo 2º:

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido (RIO DE JANEIRO, 2002).

A lei prevê, em seu art. 4º, que o assédio moral no trabalho praticado por agente com função de autoridade, constitui infração grave e estará sujeito às seguintes penalidades: advertência, suspensão ou demissão.

Em São Paulo, a lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, define e veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, e considera a prática como:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexequíveis;  
 II - designando para o exercício de funções triviais o exercício de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;  
 III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que implique:

1. em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
2. na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
3. na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
4. na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional (SÃO PAULO, 2006).

A referida lei também considera o assédio moral falta grave ao servidor, constituindo a punição em advertência, suspensão ou demissão.

Em Pernambuco, a legislação é mais recente, a lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007 dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, conceituando o assédio moral em seu artigo 2º:

Art. 2º Considera-se prática de assédio moral, no âmbito da administração pública, toda ação repetitiva ou sistematizada praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à autoestima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor público (PERNAMBUCO, 2007).

Tal lei prevê em seu art. 4º que: “o assédio moral praticado por servidor de qualquer nível funcional deve ser punido, conforme o caso, na forma disciplinada na legislação aplicável aos servidores públicos civis ou nas Leis trabalhistas”.

Registra-se o projeto de lei federal nº 4.742/2001, do então deputado Marcos de Jesus, de Pernambuco, que tem por objeto criminalizar o assédio moral em âmbito laboral, incluindo o art. 136-A no Código Penal. O projeto passou por emenda substitutiva, com penalização acrescida, que poderá ter a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.  
Pena – detenção de um a dois anos.

Há críticas ao projeto no que se refere à delimitação da conduta do assédio moral vertical. Todavia, encontra-se em tramitação na Câmara dos Deputados.

De acordo com o art. 8º da CLT,<sup>15</sup> no caso de omissão na legislação laboral, a integração pode se realizar por meio da jurisprudência, da analogia, da equidade, dos princípios e normas gerais do direito, dos costumes e da legislação comparada, sucessivamente, permitindo o uso das normas administrativas no contexto das relações laborais, ainda que, na prática judicial não se observam tais usos e sim, o marco de ilegalidade pelas normas do Código Civil e da Constituição, à indenização pelo dano moral causado à vítima trabalhadora do assédio moral, por meio de condenação judicial.

---

<sup>15</sup> 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.

A CLT oferece diversas hipóteses de falta grave do empregador que poderão ser utilizadas quando da repetição de atos que caracterizem o assédio moral, todavia, nenhuma é específica para esse tipo de agressão e coerção à força moral dos trabalhadores, ou inclusive, não é preventiva para os riscos psicossociais no ambiente de trabalho para aqueles comportamentos que o caracterizam.

Em seu artigo 483, justifica-se a rescisão indireta do contrato laboral, quando há violação do empregador às normas contratuais de trabalho, da seguinte forma:

- 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;
  - [...]
  - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
  - [...]
  - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943).

Convenções e acordos coletivos de trabalho também buscam a prevenção e a coibição do assédio moral.

Também, jurisprudências dos diversos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho também reconhecem o comportamento nas relações de trabalho, com imposição de indenizações por danos morais.

Evidencia-se um avanço normativo, porém as medidas tomadas à contenção e à repreensão do assédio moral não esgotam a reprodução dos fatos cada dia mais intrínsecos ao cotidiano das relações de trabalho.

É importante frisar que a Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1488/98 versa sobre normas específicas para médicos que atendem ao trabalhador, e ressalta que o nexo causal entre os transtornos de saúde e a atividade laboral deve estar baseado em exames clínicos e, se necessários, complementares, conforme art. 2º da Resolução:

- Artigo 2º - Para 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:
- I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
  - II - o estudo do posto de trabalho;
  - III - o estudo da organização do trabalho;
  - IV - os dados epidemiológicos;
  - V - a literatura atualizada;

- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínica em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - os depoimentos e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam, ou não, da área da saúde.

Considera-se que, apesar da normatização que acompanha o tema, faz-se necessário maior compreensão de seu conteúdo, a fim de propiciar os critérios subjetivos e valorativos que impliquem na aplicação do direito ao trabalhador, com fundamento nos princípios constitucionais e normas gerais que enquadrem o assédio moral em condutas que dispõem de punições já correspondentes.

Ressaltando, ainda, de acordo com o art. 8º, deverão ser utilizados os parâmetros normativos previstos nas normas administrativas para as relações de trabalho, em que pese, não ser instrumento que esgote a sua caracterização, principalmente, em face do teor da lei nº 13.185/15.

## **5 DA APLICAÇÃO DAS NORMAS PRESENTES NA LEI Nº 13.185/2015 NO ÂMBITO TRABALHISTA**

No final do ano de 2015, foi sancionada a lei nº 13.185, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, denominado no texto como “Bullying”.

Na referida lei, há definição objetiva do que caracteriza a intimidação sistemática que está de acordo com todos os conceitos e compreensões sobre o assédio moral. Trata-se, pois, de mera diferenciação semântica entre os termos assédio moral e o bullying. Essa expressão decorre da língua inglesa *to bully*, que significa intimidar, tyrannizar, ameaçar.<sup>16</sup> Por sua vez, bullying, significa ato de intimidar, de ameaçar, ou seja, condição de assédio de uma pessoa ou grupo a alguma ou várias pessoas, no sentido de desestabilizar.

Como visto, há apenas diferenças nominais para o mesmo fenômeno.

Para a referida lei, a intimidação sistêmica prevista no seu §1º do art. 1º, é:

[...] todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

<sup>16</sup> Fonte: [http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/bully\\_1?q=Bullying](http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/bully_1?q=Bullying). Acesso em: 29 jun. 2016.

No sentido de exemplificar as atitudes que caracterizam esse tipo de atitudes, visto que tais direitos jamais poderão ser admitidos com *numerus clausus*, devendo sempre se buscar sua ampliação tanto vertical quanto horizontal, o legislador estabeleceu quais os comportamentos são característicos nos seus arts. 2º e 3º:

Art. 2º. Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Art. 3º. A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:

- I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- IV - social: ignorar, isolar e excluir;
- V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- VI - físico: socar, chutar, bater;
- VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Logo, no âmbito geral, existe norma que poderá ser aplicada às relações de trabalho, cuja efetividade decorre de prévio dispositivo consolidado, que é justamente o teor do art. 8º da CLT.<sup>17</sup>

Assim, estabelece-se uma nova condição de aplicação da justa causa patronal, além do conteúdo previsto no art. 483 da CLT, quando deixar de estabelecer qualquer tipo de conduta alheia ao princípio precautelador, quando permitir o cometer, de algum modo, qualquer das atitudes previstas na legislação geral aplicada à especificidade laboral.

<sup>17</sup> 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.

De igual forma, visto que a violência poderá ser horizontal, amplia-se o espectro normativo relacionado à justa causa obreira prevista no art. 482 da CLT, tido, até então, como um sistema fechado de condutas que permitem a terminação do contrato de trabalho por responsabilidade do empregado.

Ademais, como afirmado, as normas trabalhistas pela natureza de serem fundamentais, são sempre ampliativas, motivo pelo qual as normas da lei nº 13.185/15 poderão ter desdobramentos que, em decorrência da tipificação, tragam o que se conhece como dano em ricochete, visto que a perspectiva do constituinte foi o estabelecimento das normas reconhecidas pela constituição que visem à melhoria da condição social do trabalhador, além de outras, consoante previsão do caput do art. 7º da carta maior. De igual forma, em absoluta consonância com os fundamentos da República, em especial, o teor do inciso III do art. 1º da do diploma constitucional.

Assim, não há limites à aplicação da norma geral, com tipificações exemplificativas do que considera como intimidação sistemática, *bullying* ou assédio moral, visto que o elemento teleológico constitucional excede o conteúdo restrito, por ser norma fundamental, relacionada aos direitos humanos.

A aplicação da norma que estabelece elementos não específicos trabalhistas sobre o *bullying* para as relações de trabalho está, absolutamente, de acordo com a necessária proteção social da legislação trabalhista, em perfeita concatenação da sistemática normativa do país e deverá ser imperiosamente utilizada nessa seara.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral é um fenômeno antigo no ambiente de trabalho que há pouco chegou a ser visto como um problema social e ilícito, pelos danos consequentes de sua conduta ao empregado, a menudos irreversíveis em todos os âmbitos de sua vida.

Caracteriza-se por ser uma violência que ataca a autoestima e a dignidade do trabalhador, por meio de omissões e atos comissíveis que degradam o meio ambiente de trabalho, de forma repetitiva e por um período determinado, com o principal objetivo de erosionar a fortaleza moral de trabalhador.

Destaca-se a necessidade de esclarecer a sociedade acerca do assédio moral, já que o fenômeno é comum no âmbito laboral, além de não dever, apenas, ser atacado, mas evitado nas organizações laborais, que, raras vezes, garantem um ambiente laboral sano, onde a aplicação de normas e medidas de prevenção não passam de um papel.

Não há uma regulação específica no âmbito laboral no Brasil acerca do assédio moral. No âmbito do Direito administrativo existem alguns diplomas que tipificam e regulam ações que decorram do assédio moral em alguns estados e municípios.

Recentemente, foi promulgada a lei nº 13.185, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, denominado no texto como “Bullying”. Em que pese a denominação, a qualificação das ações que caracterizam tal fenômeno pela lei acaba por ser inteiramente assimilável ao assédio moral, o que é, apenas, uma questão de diferença semântica.

Assim, em que pese não haver norma específica relacionada ao Direito do Trabalho que trate do assédio moral, sistematicamente se tem supedâneo normativo que poderá ser utilizado para as relações de trabalho, com ampliação das causas de aplicação da justa causa tanto patronal quanto profissional.

De forma sistemática e permitida o art. 8º consolidado, deverão ser utilizadas as normas de Direito Administrativo para as relações de trabalho, em que pese, não ser instrumento que esgote a sua caracterização, principalmente, em face do teor da lei nº 13.185/15

Repisa-se que, a aplicação da norma que estabelece elementos não específicos trabalhistas sobre o *bullying* para as relações de trabalho está, absolutamente, de acordo com a necessária proteção social da legislação trabalhista, em perfeita concatenação da sistemática normativa do país e deverá ser imperiosamente utilizada nessa seara.

Isto é, o Direito do Trabalho continua a ser instrumento de cidadania, seja por meio de suas normas específicas para relação jurídica própria seja por meio da aplicação de normas gerais que, ao fim e ao cabo, servem como instrumento de inserção do trabalhador na dinâmica da sociedade, como instrumento de melhoria de sua condição social, com cidadania e dignidade.

## REFERÊNCIAS

ARRUDA, I. **Projeto de Lei 6.757**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. 2010. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837>>. Acesso em: 02 ago. 2015.

BAGÉ (RS). **Lei nº 4.027**, de 01 de Setembro de 2003. Dispõe sobre a aplicação de penalidade à prática de assédio moral nas dependências da administração municipal direta por servidores públicos municipais. 2003.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). PUC-SP, São Paulo, 2000.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhação**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BARROS, C. P.; BRANDÃO, C. **O assédio processual na justiça do trabalho e suas consequências procesuais**. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22697/o-assedio-processual-na-justica-do-trabalho-e-suas-consequencias-processuais>>. Acesso em: 02 set. 2015.

BARROSO, F. T.; SILVA, A. F. D. F. Acordo coletivo especial: reflexões sobre a negociação coletiva sobrepondo o legislado no mundo do trabalho. **Revista Científico**, Fortaleza, v. 15, n. 32, p. 167-194, jul./dez. 2015. Disponível em: <[https://revistacientefico.devrybrasil.edu.br/cientefico/article/view/130](https://revistacientifico.devrybrasil.edu.br/cientefico/article/view/130)>. Acesso em: 04 set. 2015.

BARROSO, F. T.; TEIXEIRA, S. T. Os princípios do Direito do Trabalho diante da flexibilidade laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v.75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009.

BELFORT, F. J. C. **A responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes de trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

BRASIL. **Código civil**. Organização dos textos por Juarez de Oliveira e Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

BRASIL.(2010). Código Penal. **Vade Mecum Saraiva**. São Paulo: Saraiva.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília, DF, 1996.

BRASIL. Decreto nº 1254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho em Genebra. **Diário Oficial da União** (Brasil), Brasília, DF, 1994.

BRASIL. Ministério de Trabalho. **Cartilha assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF, 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Proc. 01179-2005-014-03-00-1 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, 7ª Turma. **Revista TRT**, publ. 23-02-06 – DJMG. Disponível em: <<http://trt3.gov.br>>. Acesso em: 05 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **RO 2276 de 2001**. Rel<sup>a</sup> Juíza Sônia das Dores Dionísio. 09 de março de 2002. Espírito Santo. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/59494593/trt-15-24-09-2013-pg-1330>>. Acesso em: 0 out. 2015.

BRITO FILHO, J. C. M. de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CAIRO JÚNIOR, J. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2010.

CRUZ, F. de la. **Mais um flagelo: o assédio moral**. 2015. Disponível em: <<http://francescodelacruz.blogspot.com.br/2010/02/mais-um-flagelo-o-assedio-moral.html>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008.

DENCKER, A. F. M. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 5. ed. São Paulo: Futura, 2001.

FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cenagage Learning, 2009.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

IRACEMÁPOLIS (SP). **Lei nº 1163**, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta por servidores públicos municipais. 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>>. Acesso em: 03 out. 2015.

JESUS, D. E. de. **Direito penal: parte geral**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LIMA, A. C. de; PEREIRA, S. **Aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: LTr, 2009.

MARQUES JR, F. A. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sociojurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MONEREO PÉREZ, J. L. Integración de la gestión de riesgos medioambientales en la prevención de riesgos laborales. La interrelación de la gestión de la prevención de riesgos laborales y del medio ambiente. In: \_\_\_\_\_. **La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo**. Granada, Espanha: Comares, 2011.

MORAES, A. de. **Direito constitucional**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOTA, F. C. Conceito de saúde segundo a OMS. In: GOUVEIA, A. **Institutos Europeus de Medicina Tropical**. 2012. Disponível em: <<http://www.alternativamedicina.com/medicina-tropical/conceito-saude>>. Acesso em: 02 out. 2015.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTR, 2011.

NASCIMENTO, M. A. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. **Revista TRT da 9ª Região**, Curitiba, n. 51, jul./dez. 2002.

NATAL (RN). **Lei 189 de 23 de fevereiro de 2002**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança. 2002. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article59>>. Acesso em: 02 out. 2015.

PEDUZZI, M. C. I. Assédio moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 26, 2007.

PERNAMBUCO. **Lei nº 13.314**, de 15 de outubro de 2007. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas. 2007. Disponível em: <<http://legis.alepe.pe.gov.br/arquivoTexto.aspx?tiponorma=1&numero=13314&complemento=0&ano=2007&tipo=>>>. Acesso em: 02 out. 2015.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3921**, de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração direta e indireta. 2002. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em: 02 out. 2015.

RODRIGUES, S. **Direito civil: responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

SÃO PAULO. **Lei 13.288**, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. 2002. Disponível em: <<https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 02 out. 2015.

SOUZA, M. (2013). **CLT completa 70 Anos e direitos básicos ainda são ignorados**. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/05/01/clt-completa-70-anos-e-direitos-basicos-ainda-sao-ignorados.htm>>. Acesso em: 10 set. 2015.