



VIOLÊNCIA MALÉFICA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES PSICOLÓGICAS.

EVIL VIOLENCE IN THE WORK ENVIRONMENT AND PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS.

Dagmar Cambauva Baptista Pimenta¹, Luciana Aparecida Guimarães²

RESUMO: Esse artigo tem a pretensão de demonstrar um problema cada dia mais presente na vida da sociedade. "(...) em Direito as construções vão-se construindo uma sobre as outras, sempre com o amparo no que foi dito, explicado, legislado e decidido. Ninguém pode abalancar a efetuar um estudo qualquer, sem humildemente reportar-se ao que foi exposto pelos doutos e melhor dotado (...)". O art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, e assegura o direito a indenização em caso de dano material ou moral. Não há tipificação de crime que possa penalizar a conduta do assédio moral. A proposta deste artigo é levar a reflexão sobre um tema cada dia mais frequente e a necessidade de proteger a integridade moral do indivíduo, acarretando efeitos devastadores, deixando sequelas que muitas vezes são irreparáveis, podendo romper laços familiares causando danos à saúde física e mental da pessoa assediada.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Violência; Ambiente De Trabalho, Implicações Psicológicas, Proteção Penal.

ABSTRACT: *This article has a claim to demonstrate an increasingly present problem in the life of society. "(...) in law, the constructions will be constructing one on the other, always with the support in what was said, explained, legislated and decided. No one can make any study, without humbly referring to what has been exposed by the learned and better endowed ... "The art. 5th, item X, of the Federal Constitution of 1988, guarantees the inviolability of privacy, private life, honor and image of persons, and guarantees the right to compensation in case of material or moral damages. There is no type of crime that could penalize the conduct of bullying. The purpose of this article is to reflect on an increasingly frequent theme and the need to protect the individual's moral integrity, resulting in devastating effects, leaving behind many that are irreparable and can break family ties causing damage to the physical and mental health of the individual. Person harassed.*

KEYWORDS: *Moral Harassment. Violence. Work Environment. Psychological Implications. Criminal Protection.*

¹ Aluna do Curso de Direito da Universidade Guarulhos

² Professora Orientadora do Curso de Direito da Universidade Guarulhos



INTRODUÇÃO

Não é possível mensurar o grau de sofrimento da vítima que sofreu o transtorno do assédio moral. Não há indenização civil que possa reparar a lesão ao bem jurídico afetado. Este artigo tem o intento de expor ao leitor uma visão jurídica com o propósito de abrandar a dor causada pelo assédio moral, dando ao assediado a proteção adequada nas relações e no ambiente de trabalho.

Primeiramente para conseguir enfrentar o tema devemos fazer o seguinte questionamento: *o que é assédio moral no trabalho?*

Respondendo a este questionamento, temos na visão de Barreto (2014), o seguinte conceito:

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

desistirem do emprego⁹³.

É difícil dizer o que é o assédio moral, mas quando você está diante de um conjunto de atos que caracterizam tal violência, você percebe que ele existe ainda que seja difícil conceituá-lo. O assédio moral pode-se configurar por diversas formas: através de metas, de questionamentos constantes, perseguições, mas a ideia que se deve ter é de uma série de atos e não um ato apenas. Atos esses, tendentes a tornar a vida do empregado uma tormenta.

Faz-se necessário abordar a importância de se combater o assédio moral, uma violência maléfica quer seja, por um ato, ou a repetição deste ato, que expõe o trabalhador “A situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (BARRETO 2014)⁹⁴”.

Devemos combater firmemente o assédio moral por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental não somente daquele que sofre o assédio:

Os efeitos da violência do assédio moral se estendem à família e a outras pessoas mais próximas da vítima, pois todos serão afetados pela sua angústia, humilhação, perturbações físicas e psicológicas, podendo, inclusive,

⁹³ BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: FAPESP; PUC, 2000. consulta em 22.setembro.2014

⁹⁴ Disponível sobre a pesquisa de Margarida Barreto, disponível em: <http://assediomoral.org> Acesso em 15/07/2014.



isso implicar rupturas como o divórcio e outros tipos de distanciamentos, graças aos efeitos psicológicos que a pessoa assediada sofre (FILHO, p. 52)⁹⁵.

vítima peça
demissão⁹⁶.

Sônia Mascaro, ressalta ainda em seu livro o conceito dos outros doutrinadores sobre a importância do tema estudado. Mencionando as palavras de Hádassa Ferreira (2003 p. 37)⁹⁷:

Como dito anteriormente farei uso de alguns conceitos exposto por doutos e melhor dotado. Em sua obra Assédio Moral Sônia Mascaro Nascimento (2011 p. 13) contextualiza que:

O assédio moral, o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho. Elas implicam comportamento diferente por parte do sujeito que pratica o ato constrangedor, todas as medidas de constrangimento no trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à moral e a dignidade ínsita à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de

⁹⁵ FILHO, Francisco das Chagas Lima. O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador, p.52.

⁹⁶ Nascimento, Sônia Mascaro- Assédio Moral- 2 ed. – São Paulo: Saraiva 2011, p.13.

⁹⁷ Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, Assédio Moral nas relações de trabalho, Campinas: Russel, 2003, p.37.



doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (MASCARO 2011 p. 14)⁹⁸.

Francisco das Chagas Lima Filho (2009 p.35), relata que:

O assédio moral é constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente ou ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), que cria um ambiente de degradação no entorno laboral, tornando extremamente penoso e, às vezes, insuportável ao trabalhador a continuidade da relação de trabalho ou emprego⁹⁹.

De acordo com o pensamento de Francisco Chagas (2009 p.94), “também podem tipificar condutas assediadas, os atos praticados pelo empregador ou seus prepostos lesivos à honra, ao bom nome, à

fama, ao respeito profissional e pessoal do empregado ou pessoas de sua família¹⁰⁰”.

Sergio Pinto Martins (2009 p.12) destaca em sua obra “Assédio Moral no Emprego”, que “Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa¹⁰¹”. E cita a obra Mal estar no trabalho, Marie-France Hirigoyen (2001 p. 17)¹⁰², que afirma: “O assédio moral é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

1. ABORDAGEM HISTÓRICA - ORIGEM.

Carente de legislação, as fontes de pesquisas e estudos disponíveis são as doutrinas, as jurisprudências, além de projetos de leis que tentam regulamentar o tema.

Faz-se necessário o entendimento da origem do assédio moral para que se compreenda a importância e a necessidade de seu estudo.

Francisco das Chagas Lima Filho¹⁰³, faz referência em seu livro a José Niño

⁹⁸ Nascimento, Sônia Mascaro- Assédio Moral- 2 ed. – São Paulo: Saraiva 2011, p.14.

⁹⁹Lima Filho, Francisco das Chagas – O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade do trabalhador – São Paulo: LTr, 2009, p.37.

¹⁰⁰Lima Filho, Francisco das Chagas – O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade do trabalhador – São Paulo: LTr, 2009, p.94

¹⁰¹Martins, Sergio Pinto – Assédio moral no emprego. - 3ed. –São Paulo: Atlas 2014, p 12.

¹⁰²Hirigoyen, Marie-France. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2001, p.17.

¹⁰³ LIMA FILHO, Francisco das Chagas - O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador – São Paulo : Ltr, 2009, página 25.



Escalante¹⁰⁴ onde relata que o assédio moral é um claro fenômeno etológico do ser humano, tendo suas raízes na inveja, no ressentimento, na rivalidade, no domínio e na violência como forma atávica de resolver as diferenças e os conflitos interpessoais.

Como citado acima, o conceito de assédio tem sua origem na etologia, sendo esta uma ciência descritiva dos costumes e das tradições dos animais no seu ambiente natural, segundo estudos de Niko Tinbergen e Konrad Lorenz, o conceito surgiu presumivelmente do comportamento de gaivotas e gansos, tal comportamento é definido como um ataque, uma medida de defesa levado a efeito por um grupo de animais que agem em conjunto para se defender de um predador.

O interesse pelo estudo remonta a estudos realizados pela etologia, psiquiatria e psicologia, bem como por analistas da gestão de recursos humanos e posteriormente para a prevenção de riscos laborais com a finalidade de analisar as consequências que o fenômeno produzia nas pessoas que dele eram vítimas.

Sérgio Pinto Martins (2014 p. 2)¹⁰⁵, em seu livro "Assédio Moral no Emprego", relata que:

O assédio moral é algo que já existia no âmbito do trabalho, talvez não fosse tão comum ou talvez não chegasse a ser divulgado, porém a partir do momento que o dano moral passou a ser competência da

Justiça do Trabalho, os casos de assédio moral, passaram a ser constatados nos processos trabalhistas com maior intensidade.

2. VIOLÊNCIA.

Por que afirmar que o assédio moral é uma violência?

Definição do latim "violentia": A violência é a qualidade daquilo ou daquele que é violento ou a ação e efeito de violentar outrem ou violentar-se.

A violência é, portanto um comportamento deliberado que pode causar danos físicos ou psíquicos ao próximo. É importante ter em conta que, para além da agressão física, a violência pode ser emocional através de ofensas ou ameaças. Como tal, a violência pode causar tanto sequelas físicas como psicológicas¹⁰⁶.

Segundo o Dicionário Houaiss: Violência é a ação ou efeito de violentar, de empregar força física (contra alguém ou algo) ou intimidação moral contra (alguém); ato violento, crueldade, força.

No aspecto jurídico, o mesmo dicionário define o termo como o constrangimento físico ou moral exercido sobre alguém, para obrigá-lo a submeter-se à vontade de outrem; coação¹⁰⁷.

Já a Organização Mundial da Saúde (OMS) define violência como: "A imposição de um grau significativo de dor e sofrimento

¹⁰⁴ ESCALANTE, José Niño. El 'mobbing' y las evaluaciones de riesgos laborales. *Mapfre Seguridad*, Madrid, n 95, p9-17, ago/out. 2004.

¹⁰⁵ MARTINS, Sérgio Pinto – *Assédio Moral no Emprego* - 3ª edição – São Paulo: Atlas – 2014, p. 2.

¹⁰⁶ Disponível em: <http://conceito.de/violencia#ixzz3SETqZ994>. Acesso em 19/02/2015.

¹⁰⁷ Disponível em: <http://www.serasaexperian.com.br/guiacontraviolencia/violencia.htm>. Acesso em 19/02/2015.



evitáveis”. Mas os especialistas afirmam que o conceito é muito mais amplo e ambíguo do que essa mera constatação de que a violência é a imposição de dor, a agressão cometida por uma pessoa contra outra; mesmo porque a dor é um conceito muito difícil de ser definido¹⁰⁸.

Palavras, atitudes podem ferir a autoestima de uma pessoa, não é preciso ser agredida fisicamente para ser violentada, por ser uma conduta muitas vezes subjetiva e de difícil identificação, o assédio moral é uma violência maléfica e uma conduta covarde contra a dignidade ou integridade psíquica ou física, causando danos à saúde não somente daquele que sofre o assédio. É uma insidiosa forma de violência que pode acarretar sequelas muitas vezes irreparáveis na vida do assediado e de seus familiares.

3. AMBIENTE DE TRABALHO.

Diante do questionamento da importância de um ambiente de trabalho saudável, faz-se necessário registrar que é fundamental investir em segurança e bem estar, pois desta forma se constitui uma equipe comprometida com o trabalho e seus resultados. Quando as pessoas estão engajadas e se identificam com o ambiente de trabalho elas rendem muito mais.

O respeito é peça primordial para que se desenvolva um ambiente saudável. Para que isso ocorra é necessário um alicerce de valores e princípios éticos e morais, respeito pelo espaço do outro.

Dispõe o artigo 225º da Carta Magna (1988): “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-

¹⁰⁸Disponível em: <http://www.serasaexperian.com.br/guiacontraviolencia/violencia.htm>. Acesso em 19/02/2015.

lo e preservá-lo para às presentes e futuras gerações¹⁰⁹”.

Temos ainda na Constituição Federal (1998) em seu artigo 200º, inciso VIII “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho¹¹⁰”.

Sendo assim, a saúde é um direito fundamental da pessoa humana, e o empregador tem o dever de fornecer um ambiente de trabalho saudável ao funcionário. Ressalto ainda que tal afirmação diz respeito à saúde física, mental ou psicológica.

Nenhum empregador ou seu preposto tem o direito de assediar moralmente um funcionário.

A lei nº 8080/90 dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. Em seu artigo 6º § 3º¹¹¹ tem-se a seguinte definição:

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à

¹⁰⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12/02/2015.

¹¹⁰ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12/02/2015.

¹¹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em 12/02/2015.



recuperação e
reabilitação da saúde
dos trabalhadores
submetidos aos
riscos e agravos
advindos das
condições de
trabalho, abrangendo:
I - assistência ao
trabalhador vítima de
acidentes de trabalho
ou portador de
doença profissional e
do trabalho.

Destaca-se ainda, que a empresa será responsabilizada pelos atos seus prepostos conforme Art. 932º do Código Civil “São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”¹¹².

Não há bem maior que a vida, e nada é mais valioso do que a saúde. É fundamental estar bem para contribuir ou realizar qualquer tarefa. Pessoas felizes produzem muito mais; pessoas saudáveis faltam menos, o risco de acidente de trabalho diminui como também o número de doenças desenvolvidas.

De acordo com os estudos de Francisco da Chagas Lima Filho (2009 p. 50)¹¹³, Marie-France Hirigoyen, especializada em psiquiatria e psicanálise; relata que:

Normalmente um
empregado corre

maior risco de ser
vítima de um
processo de assédio
moral quando
apresenta algum tipo
de incômodo para
outra pessoa ou para
o equilíbrio do grupo,
menciona ainda que
pessoas
demasiadamente
competentes;
pessoas que resistem
a ser formatadas e
que tem um maior
grau de honestidade,
escrúpulo, dinâmica,
muito elevados
podem ser
rejeitados como se
essas qualidades
fossem defeitos.

Para mensurar a importância de um ambiente de trabalho saudável, grifo recurso ordinário abaixo:

**TRT-2 - RECURSO
ORDINÁRIO RO
1531200146402000
SP 01531-2001-464-
02-00-0 (TRT-2)**¹¹⁴

Data de publicação:
20/05/2005

**Ementa: ASSÉDIO
MORAL.
DEGRADAÇÃO
DO AMBIENTE DE
TRABALHO.
DIREITO À
INDENIZAÇÃO. A**

¹¹² Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 12/02/2015

¹¹³ LIMA FILHO, Francisco das Chagas – O assédio Moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador- São Paulo: LTr 2009 – página 50.

¹¹⁴ Disponível em:
<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=INDENIZA%C3%87%C3%83O.SUJEI%C3%87%C3%83O&c=>
. Acesso em



sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes "venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador". **Nenhum objetivo comercial justifica práticas**

dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. **O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhes podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral.** Devida a indenização por danos morais (art. 159º, CC de 1916 e arts. 186º e 927º, do NCC).

Garantir a inviolabilidade dos direitos pessoais do empregado e de sua higidez física e psíquica no ambiente de trabalho e a necessidade de assegurar-se a preservação da saúde psíquica do empregado parece ser o melhor remédio processual atualmente colocado à disposição do trabalho; a chamada ação inibitória, por meio da qual se objetiva impedir, ou ao menos cessar, a prática de atos de agressão que violem a sua integridade. Trata-se, pois, de uma medida de caráter preventivo, destinada a evitar que



a lesão se concretize ou se agrave ou simplesmente prossiga.

4. IMPLICAÇÕES PSICOLÓGICAS.

Sérgio Pinto (2014 p. 59) nos ensina que:

O assediador pretende desestabilizar a vítima, humilhá-la, excluí-la, estabelecer um procedimento vexatório, discriminá-la, constrangê-la ou fazer com que peça demissão na empresa. O empregado é levado a crer que os problemas no seu setor se devem a ele, que é um fracassado. Objetiva-se minar a autoconfiança do empregado e a sua autoestima. Muitas vezes, acontece que o empregado sequer consegue reagir, em razão de seu estado em que fica de terror

¹¹⁵.

Não é possível mensurar o grau de sofrimento da vítima que sofreu o transtorno do assédio moral. Reforço à importância de uma mudança e conscientização na sociedade de priorizar antes do capital o bem estar e a dignidade humana.

¹¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto – Assédio Moral no emprego – 3ª edição- São Paulo: Atlas, 2014 – página 59.

5. PROTEÇÃO JURISDICIONAL.

O artigo 5º, inciso XXXV do texto da Constituição Federal (1988) conceitua que: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

O assédio moral pode ferir os direitos fundamentais, a dignidade; a integridade física e moral do ser humano, sendo assim, cabe ao Poder Judiciário quando solicitado atuar e intervir para fazer cessá-las e para que haja a reparação de danos.

O artigo 12º do Código Civil (2002) prevê que: “Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito de personalidade, e a reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”.

Em sua obra – O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador¹¹⁶, o autor Francisco Chagas menciona que existem possibilidades de invocação da proteção jurisdicional; tutela civil; penal e laboral e que a vítima do assédio pode lançar mão de tal proteção para punir ou fazer cessar a agressão, além da tutela reparadora dos danos causados.

Fundamentada no artigo 186º da norma vigente do Código Civil (2009), aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Sendo assim, por analogia, pode o trabalhador vítima do assédio moral praticado pela própria empresa ou por seus prepostos invocar seus direitos como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho.

¹¹⁶ Obra supracitada.



O artigo “Rescisão indireta é um triunfo do empregado contra o mau empregador”¹¹⁷ (29, Jan, 2013) relata que:

Situações constrangedoras de assédio moral são faltas graves do empregador que fazem os empregados com frequência recorrerem à Justiça do Trabalho para buscarem reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Entende-se por rescisão indireta quando: “O trabalhador pede para sair da empresa por interesses pessoais e por essa razão não tem direito a nenhuma indenização nem liberação do FGTS”¹¹⁸.

Dispõe o artigo 5º, inciso X da Constitucional Federal de 1998 que: “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”. Sendo assim, a reparação dos danos provocados pelo assédio, encontram amparo no texto Constitucional; “A vítima do assédio moral tem o direito a ser indenizada pelos danos produzidos pela lesão aos seus direitos fundamentais e também pelas lesões

psíquicas à saúde que tenham como causa o trabalho (LIMA FILHO 2009 p.121)¹¹⁹.

Como já dito, não há legislação penal tipificando o assédio moral como delito. Dependendo do tipo de agressão é possível tipificar como crime, por analogia, quando a conduta assediante lesiona bens e valores integrantes da dignidade humana.

Nos casos de condutas que atingem a integridade, a honra, a liberdade, a intimidade e ao direito de não ser discriminado, é perfeitamente possível enquadrar como crime na forma prevista na Lei Penal.

Dependendo do bem lesado, é passível o enquadramento nos tipos previstos nos artigos do Código Penal.

O Diploma Penal artigo 129º prevê: “Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem”¹²⁰; Artigo 138º: “Caluniar alguém, impondo-lhe falsamente fato definido como crime”¹²¹; Artigo 139º “Difamar alguém, impondo-lhe fato ofensivo à sua reputação”¹²²; Artigo 146º “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda”¹²³.

Podemos citar também, o artigo 147º: “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto ou grave”¹²⁴. E o artigo 149º “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas,

¹¹⁷ Disponível em:<
http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_pub.> Secretaria de Comunicação Social – Tribunal Superior do Trabalho. Acesso em 18/02/2015.

¹¹⁸ Disponível em:<
[.http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_pub.>](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_pub.>).Secretaria de Comunicação Social – Tribunal Superior do Trabalho Acesso em 18/02/2015.

¹¹⁹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas – O assédio Moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador- São Paulo: LTr 2009 – página 121.

¹²⁰ Delmanto, R.; Delmanto, C.; Delmanto J, R.; Delmanto, F. M. A. Código Penal Comentado. Rio de Janeiro: Renovar. 2007 p. 377.

¹²¹ Obra supracitada p. 404.

¹²² Obra supracitada p. 410.

¹²³ Obra supracitada p. 425.

¹²⁴ Obra supracitada p. 427.



quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto¹²⁵, como condutas passíveis de serem tipificadas no assédio moral.

Mesmo não tendo previsão legal, isso não impede que o responsável pela conduta do assédio moral seja punido, como citado; existem condutas praticadas que podem ser enquadradas em algum tipo penal, dando uma adequada resposta jurídica.

Ressalto também que a proteção jurisdicional laboral contra o assédio moral visa o respeito aos direitos fundamentais do empregado. Há de haver a consciência de que tal tutela não pode permanecer simplesmente na tentativa de reparação de danos, mesmo porque existem danos que são irreparáveis.

Observa-se que no Brasil a prática do assédio moral é definida e regulada apenas em relação ao serviço público municipal e estadual, sendo que essas leis estaduais e municipais muitas vezes se prendem ao aspecto preventivo.

Na iniciativa privada, existe uma tentativa de regular e punir a prática do assédio moral por meio do Projeto de Lei nº 2.369, de 2003, proposto pelo deputado Mauro Passos do PT de Santa Catarina visando à adoção de medidas preventivas a prática do assédio moral, há também o apenso ao Projeto de Lei nº 2.369 de 2003 e o Projeto de Lei nº 2.593 de 2003 proposto pela deputada Maria do Rosário do PT do Rio Grande do Sul, buscando regulamentar o assédio moral pela modificação de hipóteses de justa causa praticadas pelo empregador e previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

¹²⁵ Obra supracitada p. 433.

CONCLUSÃO

Não há legislação penal tipificando o assédio moral como delito. Dependendo do tipo de agressão é possível tipificar como crime, por analogia, quando a conduta assediante lesiona bens e valores integrantes da dignidade humana.

Não há indenização civil que possa reparar a lesão ao bem jurídico afetado. Faz-se necessário a reflexão sobre uma visão jurídica com o propósito de abrandar a dor causada pelo assédio moral, dando ao assediado a proteção adequada nas relações e no ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ferir os direitos fundamentais, a dignidade; a integridade física e moral do ser humano, sendo assim, cabe ao Poder Judiciário quando solicitado atuar e intervir para fazer cessá-las e para que haja a reparação de danos.

Os efeitos da violência do assédio moral se estendem à família e a outras pessoas mais próximas da vítima, pois todos serão afetados pela sua angústia, humilhação, perturbações físicas e psicológicas, podendo, inclusive, isso implicar rupturas como o divórcio e outros tipos de distanciamentos, graças aos efeitos psicológicos que a pessoa assediada sofre.

Fica a esperança da conscientização das pessoas. Todos nós somos corresponsáveis pela vida do outro, que nossas ações refletem na vida do outro.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp, 2000.

ESCALANTE, José Niño. El 'mobbing' y las evaluaciones de riesgos laborales. **Mapfre Seguridad**. Madrid, n 95, ago/out. 2004. p 9-17.

FILHO, Francisco das Chagas Lima. O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador. São Paulo: LTR, 2009

HADASSA, Dolores Bonilha Ferreira. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2003.



HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2001.

LEYMANN, Heiz. La Persecución em El trabajo. 1996. APUD. LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**- 2. ed. São Paulo: Saraiva 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Tudo o que você precisa ouvir sobre assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

Disponível sobre a pesquisa de Margarida Barreto, disponível em: <http://assediomoral.org> Acesso em 15/07/2014.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12/02/2015 às 18h30min.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12/02/2015

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em 12/02/2015

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 12/02/2015

<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=INDENIZACAO%20SUJEI%C3%A7%C3%A3O&c=>. Acesso em 12/02/2015

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 17/07/2016

<http://opinio.estado.com.br/noticias/geral,a-oracao-aos-mocos-de-rui-barbosa-90-anos-imp-,694432>. Acesso em 17/07/2016

http://www.literaturabrasileira.ufsc.br/_documents/0006-01488.html. Acesso em 17/07/2016

[http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_pub.>Secretaria de Comunicação Social – Tribunal Superior do Trabalho](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_pub.>Secretaria+de+Comunicao+Social+-+Tribunal+Superior+do+Trabalho). Acesso em 18/02/2015

[.http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_pub>>.Secretaria de Comunicação Social – Tribunal Superior do Trabalho](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_pub>>.Secretaria+de+Comunicao+Social+-+Tribunal+Superior+do+Trabalho) Acesso em 18/02/2015

<http://www.serasaexperian.com.br/guiacontra-violencia/violencia.htm>. Acesso em 19/02/2015

<http://conceito.de/violencia#ixzz3SETqZ994>. Acesso em 19/02/2015

<http://www.serasaexperian.com.br/guiacontra-violencia/violencia.html>. Acesso em 19/02/2015

<http://www.serasaexperian.com.br/guiacontra-violencia/violencia.htm>. Acesso em 19/02/2015

<http://drauziovarella.com.br/entrevistas-2/sindrome-do-panico/> . Acesso em 19/02/2015

<http://drauziovarella.com.br/entrevistas-2/sindrome-do-panico/> . Acesso em 19/02/2015

<http://drauziovarella.com.br/letras/e/transtorno-do-estresse-pos-traumatico/>. Acesso em 19/02/2015

<http://drauziovarella.com.br/letras/f/fibromialgia/> Acesso em 19/02/2015

<http://drauziovarella.com.br/letras/p/psoriase/> . Acesso em 22/02/2015

www.conjur.com.br/2006-jun-19/banco-condenado-deixar-funcionaria-porao>>. Acesso em 19/05/2016.