



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
Departamento de Ciências Humanas – Campus IV
Colegiado de Direito

Rodrigo Nobre da Silva Rodrigues

**DIFICULDADES NO RECONHECIMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
NO TRABALHO**

Jacobina – BA
2022

Rodrigo Nobre da Silva Rodrigues

**DIFICULDADES NO RECONHECIMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL
NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Universidade do Estado da Bahia – DCH IV, como requisito básico para a conclusão do Curso de Bacharelado em Direito.

Orientador: Ms. Edelson Silva Reis

Jacobina – BA

2022

TERMO DE APROVAÇÃO

Rodrigo Nobre da Silva Rodrigues

DIFICULDADES NO RECONHECIMENTO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Universidade do Estado da Bahia, pela seguinte banca examinadora.

Professor Ms. Edelson Silva Reis – Orientador

Universidade do Estado da Bahia
Mestre em Direito Público

Professor Esp. José Fábio Andrade Sapucaia – Examinador

Universidade do Estado da Bahia
Especialista em Direito Civil

Professor Maurício Alves de Souza Moreira

Universidade do Estado da Bahia
Mestrando em Educação

Jacobina – Bahia, 15 de dezembro de 2022

Dedico este trabalho a todas as vítimas (alvos) de assédio moral no trabalho, seja no âmbito privado ou no serviço público. Inclusive, eu.

AGRADECIMENTOS

Primeiro de tudo, gostaria de agradecer a Deus, não somente por me conceder o dom da vida, mas por me ajudar a vivê-la. Obrigado, Pai, por cada uma de suas promessas e pela forma que conduziu minha vida até aqui. Eu nem sempre entendi os caminhos pelos quais o Senhor me levava, mas tenho descansado na certeza de que o meu Guia não falha.

Obrigado também a meus pais, por terem sido apoio e guarita em cada um dos dias deste curso de Direito. Minha mãe, a senhora, nessa reta final, foi força motriz: imprescindível.

Ainda agradeço a meu irmão Rafael, por todas as vezes que perguntou como estava indo o TCC. Sua trajetória na UNEB – Juazeiro foi inspiradora.

Obrigado ao meu (querido) orientador, Professor e Mestre Edelson Silva Reis, que, mesmo com a temática do trabalho sendo distante das matérias de sua preferência (Tributário, Contrato, Famílias, Empresarial, Seguridade), aceitou conduzir-me (com maestria) na realização deste trabalho. Muito obrigado, professor. O senhor é gigante.

Muito obrigado às minhas queridas colegas de orientação: Klyslanne e Marcellly, que não somente compartilharam comigo seus ensinamentos pessoais nesta trajetória final, como também me encorajaram, elogiaram, e corrigiram, na medida certa, para que este trabalho pudesse ser concluído a tempo. Que nenhuma ansiedade roube nossa paz, e que nosso futuro seja feliz.

Agradeço, com enorme carinho, a Doutora Milena Moreschi, que, no início de nosso vínculo, era Promotora de Justiça da 5ª PJ de Jacobina, e agora está brilhando distante, na Comarca de Camaçari. Trabalhar com a senhora me ensinou muito profissionalmente, mas o crescimento pessoal foi inestimável. Obrigado por ter me acolhido, adotado, corrigido e ensinado, com tanto zelo e disposição. Se hoje sou o que sou, como operador de Direito, devo muito a você.

Por último, mas não menos importante, quero também agradecer prepostos do IBGE – Jacobina, por terem me ensinado, na prática, o tipo de profissional que eu *não quero* ser. Que mais não seja, a nossa breve experiência profissional serviu para me entregar o tema da monografia, e eu sou grato.

Sabrina, Vilebaldo, Ana Gabriela, Paloma, Jaqueline e Brenda: muitíssimo obrigado pela companhia nesses dias. Vocês são fantásticos e sabem disso.

RESUMO

Nada obstante o assédio moral no âmbito trabalhista seja vivenciado desde o surgimento do trabalho, nos últimos 30 anos, tal temática ganhou notória relevância social, frente aos movimentos de empoderamento e apoio às vítimas. Ainda assim, em que pese a crescente de debates sobre o tema, o assédio moral ainda é matéria carente, no ordenamento jurídico brasileiro, de qualquer vigor legal – pela ausência de tipo penal, e jurisprudencial – pelas dificuldades inerentes à materialidade do fato. À vista disto, esse trabalho se propõe a analisar quais são, na prática, as dificuldades inerentes à comprovação e ao combate ao assédio moral trabalhista, partindo da premissa de que a prática odiosa, em sua existência, comporta diversos critérios que contribuem para o deslinde judicial do feito, ao passo em que o próprio silêncio legislativo contribui para a impunidade do sujeito assediador, ao beneficiá-lo. O presente estudo, efetuado com revisão bibliográfica, pretende conceituar e compreender o que, de fato, é o assédio moral, estudando-o a fim de entender se há nexos causais entre suas particularidades e a dificuldade de punição ao sujeito assediador. Revela-se a importância de presente trabalho em virtude da repercussão social do mesmo, eis que as relações de trabalho e hierarquia são patentes em nossa sociedade contemporânea, tanto no âmbito privado, quanto no serviço público,

PALAVRA-CHAVE: Assédio Moral. Trabalhador. Empregado. Servidor Público. Institucionalização do Assédio. Impunidade.

ABSTRACT

Despite the fact that moral harassment in the work environment has been experienced since it was related to work, in the last 30 years, this treaty has gained social notoriety, in the face of movements of empowerment and support for victims. Even so, despite the growing number of debates on the subject, moral harassment is still a subject lacking, in the Brazilian legal system, any legal force – due to the absence of a criminal type, and jurisprudence – due to the difficulties inherent to the materiality of the fact. In view of this, this work proposes to analyze what are, in practice, the difficulties inherent in proving and combating workplace bullying, starting from the premise that the hateful practice, in its existence, includes several criteria that obeyed for the delineation of the deed, while the legislative silence itself contributes to the impunity of the assessor, by benefiting him. The present study, carried out with a bibliographic review, intends to conceptualize and understand what, in fact, moral harassment is, studying it in order to understand if there is a causal link between its particularities and the difficulty of punishing the harassing subject. The importance of this work is revealed due to its social repercussions, since the relations of work and authority are patent in our contemporary society, both in the private sphere and in the public service,

KEYWORD: Moral Harassment. Worker. Employee. Public server. Institutionalization of Harassment. Impunity.

Sagacidade pra viver, lutar cair e crescer
Sem arriar ou se render, tem que defender

Observar e absorver com fé no amor, no bem
Se liga no meu proceder, sigo em frente

Vou além

-IZA

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	10
1. CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL	12
1.1. Conceito e Histórico do Assédio Moral	12
1.2. Sujeitos do Assédio Moral	16
1.3. Assédio Moral Horizontal. Descendente. Ascendente e Misto	20
2. ASSÉDIO MORAL NA PRÁTICA: NUANCES, PARTICULARIDADES E FERRAMENTAS	26
2.1. Aspectos Complementares do Assédio Moral	26
2.2. Características Comuns no Assédio Moral	32
2.3. Institucionalização do Assédio Moral e suas Consequências	36
3. OS OBSTÁCULOS NO RECONHECIMENTO E NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	41
3.1. Silêncio Legislativo	41
3.2. Dificuldades para Comprovação do Assédio Moral	45
3.3. Assédio Moral e Impunidade	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

Apesar de, no Brasil atual, já existir amplo cenário de discussão político e legislativa acerca do assédio *sexual*, o assédio moral, notadamente, e em que pese a crescente de debates sobre o tema, ainda é matéria carente, no ordenamento jurídico brasileiro, de qualquer vigor legal – pela ausência de tipo penal, e jurisprudencial – pelas dificuldades inerentes à materialidade do fato.

Nos últimos anos, no entanto, há de se dizer que o assunto tem ganhado visibilidade, senão jurídica, social, principalmente pela evolução de movimentos de empoderamento e apoio às vítimas, bem como pelo aumento de denúncias e exposições de agressores, dada a importância que debates acerca de saúde mental tem trazido quando da análise de relações sociais de maneira geral e/ou específica, aí incluídas as relações familiares, e, por certo, também as trabalhistas, posto que, historicamente, a formação conhecida da sociedade demanda, a curto ou a longo prazo, que os diferentes indivíduos relacionem-se *também* no contexto de trabalho, pelos laços empregatícios, e considerando, lado outro, a previsão e existência, senão tácita, positivada, de posicionamento hierárquico dentro das estruturas organizacionais.

Compreende-se, a partir de tal constatação, não somente a necessidade, como a relevância da demanda ora estudada, como forma de trabalho preventivo à existência de possíveis casos de assédio quando das relações trabalhistas, a fim de possibilitar ao trabalhador, como indivíduo, e ao agrupamento empregatício, como reunião de pessoas dispostas em um mesmo ambiente de trabalho, a sensibilidade de identificar e combater o assédio moral, através da munção legislativa e/ou jurisprudencial, no caso do silêncio daquela, ou munção semântica, consistente na capacidade de 1) reconhecer; e 2) lutar contra as mais variadas formas de assédio moral.

Esta pesquisa tem como objetivo compreender, a partir de revisão bibliográfica multidisciplinar o que é o assédio moral no trabalho, e quais são as consequências para a vida do servidor assediado. A partir disso, ao refletir sobre a existência de lesões a bens

jurídicos diversos, busca compreender como a inexistência de legislação específica sobre o tema traduz a dificuldade em 1) conceituar, 2) delimitar, 3) reconhecer e 4) combater o assédio moral, ao passo em que pretende analisar eventuais dificuldades comuns à sua comprovação, no campo processual, dada características inerentes à prática do assédio.

Nesse sentido, o primeiro capítulo aborda qual o conceito doutrinário, bem como o histórico do assédio moral, quem são seus sujeitos e quais são suas modalidades, a saber, assédio moral horizontal, descendente, ascendente e misto, mencionando quais seriam as possíveis razões à vulnerabilidade do trabalhador subordinado como principal vítima do assédio moral.

Posteriormente, de maneira mais específica, discorreremos, no segundo capítulo, sobre as características mais comuns no assédio moral, que, por um processo de globalização, promoveu a violência à modalidade de gestão, ao passo em que serão lançadas as escoras para o debate proposto no terceiro capítulo, epicentro desta pesquisa bibliográfica.

Posteriormente, no último capítulo, discorreremos brevemente sobre o problemático silêncio legislativo acerca da temática, em que pesem as lesões a bens jurídicos diversos, mesclando-se tal análise com as dificuldades para reconhecimento e combate a eventual assédio moral ocorrido, com base na análise dos elementos caracterizadores do assédio moral, mencionados no capítulo II.

CAPÍTULO 01

CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

A violência, seja qual for a maneira como ela se manifesta, é sempre uma derrota.

SARTRE

Nos últimos anos, considerando a crescente de discussões acerca de saúde mental, os possíveis enredos e situações vexatórias e/ou violentas, nos mais diversos espaços têm ganhado destaque como temática de debate, principalmente pela evolução de movimentos de empoderamento e apoio às vítimas, bem como pelo aumento de denúncias e exposições de agressores.

Neste cenário, de pretendido reconhecimento e combate à violência no trabalho, demanda-se importante, a título preliminar, conceituarmos o assédio moral, evidenciando-se, nesta análise, quais são os sujeitos envolvidos na prática, bem como suas modalidades, a fim de estabelecer as escoras que sustentarão o debate proposto em sequência, senão vejamos.

1.1 Conceito e Histórico do Assédio Moral

O assédio moral, também chamado de *terrorismo psicológico* ou *manipulação perversa* (HIRIGOYEN, 1998), é, concorde GITELMAN (2020), *toda conduta praticada pelo empregador, seja ele chefe ou superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador.*

Este conceito, trazido a lume pela supradita pesquisadora do ramo do Direito Trabalhista, está em consonância com a primeira definição do assédio moral, ocorrida nos idos de 1976, quando Carrol Brodsky, escritor do livro *The Harassed Worker* (tradução livre: O Trabalhador

Atormentado) descreveu o assédio trabalhista como sendo tentativas repetitivas de uma pessoa para atormentar outra por meio de provocações, pressões e intimidações.

Na França, a supracitada Marie-France HIRIGOYEN (1998), psiquiatra e especialista na temática, autora do livro *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*, posteriormente citada por SOARES e OLIVEIRA (2011), conceituou o assédio moral como:

Toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em perigo o trabalho desta pessoa ou degradar o clima de trabalho (grifos nossos).

Verifica-se, com base na revisão literária acima proposta, que o conceito de assédio moral, numa perspectiva quase homogênea, está intimamente ligado ao ambiente de trabalho, sendo este, inclusive, o campo de análise desse estudo. Note-se, no entanto, que parcela da doutrina compreende a existência de assédio moral em relações diversas à trabalhista: antes do primeiro conceito de assédio moral como violação laboral propriamente dita, em 1972, já fora utilizado o termo correlato (*mobbing*, em inglês) para discorrer o comportamento social infantil agressivo, por exemplo.

Nada obstante, e em que pese a possibilidade de ampliação do conceito, o que aqui se propõe é a discussão acerca do assédio moral *stricto sensu*, ou seja, aquele praticado especificamente no âmbito da relação trabalhista (seja pública, seja privada). Para tanto, deve o leitor compreender que o conceito de trabalho, na perspectiva aqui defendida, é, fundamentalmente, o de *instituição social* (MAGALHÃES; BENDASSOLINI, 2013), *relacionada com a construção da identidade dos indivíduos e com os processos de socialização* (ANTUNES, 2003), mas também *a principal fonte de sobrevivência pessoal* (GONÇALVES, 2020), eis que existente a contrapartida financeira (salário ou proventos), afora o valor social que o qualifica.

Sendo mutável o conceito de trabalho, submetido a diversas redesignações através do tempo (GONÇALVES, 2020), de maneira quase uníssona, aduz a doutrina especializada que o avanço do capitalismo predatório pós Revoluções Industriais, na segunda metade do século

XVIII, foi o que acarretou, como que numa lógica direta de causa e consequência, a prática do assédio moral nas searas trabalhistas.

Com efeito, na medida em que a força de trabalho, àquela época, passou a ser compreendida como possibilidade à construção de identidade dos indivíduos, e perspectiva de ascensão social, dada a existência de contrapartida financeira (diferentemente da época da escravidão, por exemplo), o assédio moral, como que mácula ao bem jurídico do trabalho, acabou por se integrar à seara trabalhista, e passou ali a ser utilizado como parte integrante da organização do trabalho apresentada pela nova perspectiva de globalização, deveras predatória, focada em lucros expoentes, ainda que pelo sacrifício operário.

Nesse sentido, discorre Hádassa FERREIRA (2004):

*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.** (grifos nossos)*

E também, LIMA FILHO (2007):

*Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, **ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.***

Alguns autores, parte minoritária da doutrina, insistem em defender que, no Brasil, a escravidão é o marco inicial do assédio moral. Contrariando tal entendimento, no entanto, há de se invocar os dizeres de ALBORNOZ (2004), BORGES e YAMAMOTO (2014), quando, ao discorrerem sobre o trabalho como fenômeno de concepção variada, ao longo da história, entendem que, àquela época, o conceito de trabalho não era o de *fonte de sobrevivência, elevação moral e espiritual, dignidade, integração social e identidade*, mas sim, o símbolo de

degradação humana, reservado apenas às castas sociais inferiorizadas pelo sistema colonial.

Neste viés, e em consonância com a lição do sueco Heinz Leymann, que menciona em seu conceito de assédio moral **a degradação das condições de trabalho (grifamos)**, compreende-se como imperiosa à identificação do assédio moral no ambiente de trabalho, que, primeiro, seja modificada a própria leitura social acerca do trabalho, para que então os eventuais desvios possam ser visualizados, conceituados e compreendidos (a exemplo da gestão por violência, que somente na década passada fora enxergada como fonte de adoecimento do trabalhador).

Deste modo, parece mais correto filiar-mo-nos à parcela maciçamente majoritária da doutrina, que estabelece que o assédio moral propriamente dito nasce, como que por consequência direta, a partir da globalização, eis que, nas sociedades minimamente capitalistas, a manutenção da violência se dá, sobretudo, para favorecer aspectos essenciais para o Capital, como forma de gestão. Concorde menciona SANTOS, PENHAKI e ONESTI (2020):

*(...) no ambiente de trabalho, em decorrência da modernização e automação de processos (pelo processo de globalização), as pessoas criam um clima de competição como forma de garantia de emprego, o que as torna agressivas e insensíveis umas com as outras, exigindo a exclusão e alguns e privilégio de outros, para que se estabeleçam parâmetros de oposição que vão forçar as pessoas, na competição, a ter de lutar para não serem rejeitadas e excluídas, **propiciando, entre outras situações, o aparecimento do assédio moral e outros conflitos (grifamos).***

Nada obstante a observação de que a prática em questão nasce juntamente ao capitalismo predatório, em que se fragilizam os conceitos de labor sadio, dada a necessidade de produtividade, e a rivalidade entre pares, a disseminação das discussões sobre assédio moral no Brasil acontece, principalmente, em decorrência do movimento sindical (SOBOLL, 2008), em conjunto ao prestígio de contribuições de autores nacionais, como Margarida BARRETO, (2000; 2003; 2005), de Maria Ester de FREITAS (2001), de Roberto HELOANI (2003; 2004) e a tradução dos livros de Marie-France HIRIGOYEN (1998, 2000; 2002).

De maneira geral, os primeiros escólios apresentam conceito de assédio moral reafirmado ao longo dos anos, na medida em que estabelece que a prática *é uma situação extrema de*

agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros (SOBOLL, 2008), com a missão de *destruir, prejudicar, anular ou excluir alvos escolhidos – uma ou mais pessoas em especial. (op cit).*

Nesse mesmo sentido, também caminhou a jurisprudência brasileira, a exemplo do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, que identificou ser assédio moral *todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua, além da extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima* (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT -2: XXXXX-06.2020.02.0374 SP. Relator: Ricardo Apostólico Silva. Julgado pela 17ª Turma – Cadeira 01, em 21 de junho de 2022), em consonância com os cadernos doutrinários sobre o tema.

1.2. Sujeitos do Assédio Moral

O assédio moral, como quase todas as demais relações interpessoais, ocorre, em primeira análise, numa via de mão dupla: se, de um lado, há o sujeito assediador (polo ativo), por outro lado, há o sujeito assediado (polo passivo).

Ora, se vislumbradas com a çodo as relações trabalhistas diversas, poder-se-ia concluir, em apressada análise, que o sujeito assediador é sempre o empregador ou superior hierárquico, conquanto o sujeito assediado, é, via de regra, aquele que o antagoniza, ou a este é diametralmente oposto, quem seja, o empregado ou subordinado.

A perspectiva doutrinária e numérica, no entanto, não caminha nesse sentido: na medida em que o principal agente causador da violência no local de trabalho é, efetivamente, aquele que emprega (DAL RI, 2015), é possível observar (cada vez mais) o assédio moral também sendo praticado, senão especificamente entre colegas, então por ocupante de cargo hierarquicamente inferior (ou um grupo de subordinados) em face de seu superior hierárquico.

Para todas as possibilidades, analisando-se psicologicamente o sujeito assediador, a supracitada HIRIGOYEN (*op cit*), que também tem formação psiquiátrica, menciona *uma necessidade expressiva de controle ou incômodo com o não padronizado*. Com efeito, é fato quase unânime na literatura psiquiátrica que *o individualismo e a arrogância, aliados ao medo de perder o poder* (TOLFO, 2022) são algumas características presentes nos sujeitos assediadores, que, unidos sob a mentalidade controladora e repressiva, diferenciam-se caso a caso das seguintes formas:

Geralmente, um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle, ou como manobra perversa para engradecer-se, sentindo necessidade de rebaixar os demais.

Em seu turno, as agressões entre colegas podem ter origem em inimizades pessoais, ou na competitividade, com um tentando fazer valer-se às custas dos outros.

A hipótese do superior agredido por subordinados é mais rara, e pode dar-se em virtude da reprovação grupal do estilo e métodos do forasteiro, ora superior hierárquico (grifos nossos). (HIRIGOYEN, 1998).

Desde a publicação das primeiras pesquisas brasileiras sobre o tema, corroborando com o entendimento mais popular sobre o assunto, já ficara evidenciada a comum incidência do empregador, preposto e/ou superior hierárquico como integrante do polo ativo no assédio moral; de acordo com BARRETO (2000), *em nosso país, 90% dos casos de assédio moral são executados por ocupantes de hierarquia superior em relação aos sujeitos assediados*. Não bastasse a grandiosa incidência,

(...) o assédio praticado por um superior hierárquico tem consequências mais graves à saúde dos assediados que aquele exercido por colegas. (...) É freqüente o líder exigir, pressionar, gritar e ameaçar. Talvez por isso, estas atitudes aos olhos de muitos e, em especial o humilhado, ainda é vista e compreendida como natural.

Ora, se, de um lado, o sujeito ativo mais corriqueiro na prática do assédio moral é aquele que ocupa posição mais vantajosa, o sujeito passivo do assédio moral é, em regra, aquele diametralmente oposto em tal relação desigual: o empregado e/ou o subordinado.

Ao lecionar sobre a agressão dirigida a um subordinado, a multicitada HIRIGOYEN (1998) destacou a fragilidade da classe empregada e/ou subordinada, em excerto assim redigido:

*Esta situação (subordinado agredido por um superior) é **demasiado frequente no contexto atual**, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego. A empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhes convém, ou porque não lhe parecer ter a menor importância. (De toda maneira), as consequências são muito pesadas para o subordinado.*

Note-se, no entanto, que, naquelas hipóteses (já mencionadas) em que conste como sujeito ativo o colega de trabalho, o sujeito passivo tende a ser *também* um colega de trabalho; ou ainda, o próprio empregador, normalmente perseguido por um grupo de subordinados que o enxergam diferente ou incapaz.

Ora, se a figura do abusador está comumente ligada a uma condição psicológica ou mental de repressão explícita, busca desenfreada por controle, medo de insubordinação ou necessidade de engrandecimento, indo distante na análise, é possível extrair, de maneira quase uníssona nas cartilhas e demais excertos bibliográficos, que aquele que sofre assédio moral é, usualmente, o trabalhador que se diferencia, seja por traços próprios de sua vivência/personalidade (aí ditos traços pessoais), seja pela forma de condução do trabalho.

Acerca dos diferenciais de primeira ordem, os pessoais, a cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego (2010), aponta que os alvos preferidos dos assediadores na relação de emprego, são definidos, na seguinte ordem: a) mulheres; b) homens; c) Raça/Etnia; d) Orientação Sexual; e) Doentes e acidentados.

Por outro lado, no que se refere à condução do trabalho, aduz a pesquisadora Karla VALLE (2022), que, *in verbis*:

Geralmente, OS NÃO-CONFORMISTAS, as pessoas que desviam do padrão estabelecido em um dado espaço ou afrontam realidades engessadas, são enxergados como "o outro, como pertencente a um outro sistema de referências", fato este que os leva a serem perseguidos de maneira agressiva e cruel; ALVOS: IDEALISTAS; WORKAHOLICS; WHISTLEBLOWER; PESSOAS QUE SE DESTACAM E/OU SÃO DIFERENTES.

Concordando com a visão daquela pesquisadora, Marie-France HIRIGOYEN (1998) o seguinte atesta:

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário: frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar.

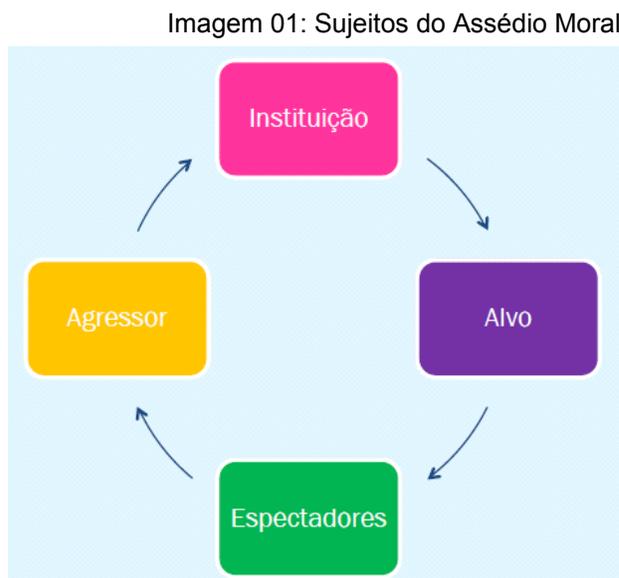
(...) as vítimas, de maneira geral, são pessoas escrupulosas que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. (...) Os americanos usam o termo workaholic para mostrar que se trata de uma forma de dependência (grifamos).

Esta relação bipartite, no entanto, é apenas a relação mais lógica, não a mais completa, pois, ainda participando do ambiente de assédio moral, e compreendendo o fenômeno como *problema organizacional* (TOLFO, 2020), a depender do caso concreto, evidenciam-se ainda, a presença dos espectadores, que podem, eventualmente, assumir três comportamentos distintos: 1) compartilhar dos nocivos padrões estabelecidos pelo agente ativo ou assediador 2) endossar, ainda que de maneira involuntária, o assédio moral sofrido, ou 3) por medo, silenciarem acerca do assédio, dificultando sobremaneira a reparação necessária *in casu*.

Vê-se, com isso, que não sempre, não se trata de linha direta entre o assediador e o assediado, mas sim, eventualmente, de triangulação entre os polos passivo e ativo, e eventuais testemunhas, tratando-se, de logo, de problema organizacional, pois ocorre dentro do ambiente laboral, e afeta todos os componentes daquele nicho, senão de maneira direta, então indiretamente, ao passo em que *a organização torna-se corresponsável pela sua prática ou pela isenção dos comportamentos e ações hostis* (NUNES e TOLFO, 2013).

Nesse sentido, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral lançada pelo Poder Judiciário Trabalhista (2010), ao classificar o assédio moral, identificou o assédio moral *institucional*, que, segundo consta, *ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão*, e atua por meio de seus administradores, utilizando-se de estratégias organizacionais para melhoria da produtividade.

Urge ressaltar que referida modalidade de assédio em nada parece destoar dos ensinamentos mais recentes da mencionada Karla VALLE (2022), que menciona a existência de co-participação mútua dos seguintes sujeitos no assédio moral:



Fonte: Karla Valle (2022)

Nota-se que a abrangência da própria instituição, senão como pessoa jurídica, como corpo empresarial, formado por diversas pessoas, inclusive chefes e subordinados, na relação do assédio moral, parece apontar, que mais não seja, para culturalização da violência como forma de gestão, que será melhor debatida em capítulo próprio.

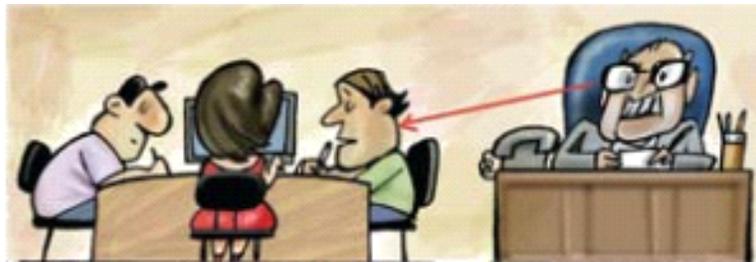
1.3. Assédio Moral Horizontal. Descendente. Ascendente e Misto

Diferentemente do que a apressada análise é capaz de fazer deduzir, o assédio moral, apesar de mais costumeiramente ser praticado por um superior hierárquico contra o seu subordinado, (não somente *a partir*, mas também *exatamente* pela posição mais elevada do assediador em face do assediado), concorde já antecipado, também pode ser praticado em outras modalidades, e envolvendo componentes que estão, hierarquicamente falando, no mesmo patamar.

Na tipologia do assédio moral, são mais mencionados na literatura, a exemplo de HIRIGOYEN (2002) E GUEDES (2004) - o assédio moral vertical, o horizontal e o misto. Como a própria lógica geográfica permite deduzir, o assédio moral vertical é caracterizado pela ação de um sujeito ativo em desfavor de um sujeito passivo que seja-lhe alcançável por linha reta em pé, conquanto o assédio moral horizontal, representa o alcance de uma vítima em direção paralela ao horizonte (ou nivelado), e o misto cuida da ocorrência concomitante entre esta e aquela modalidade.

Se o assédio moral vertical é gênero, então ele admite a existência de duas espécies: o assédio moral vertical descendente (\downarrow), mais comum, que diz respeito à violência e perseguição causada pelo chefe ou superior hierárquico em face de seu funcionário ou empregado subordinado, e o assédio moral vertical ascendente (\uparrow), menos corriqueiro, caracterizado pela ação de um (ou mais) subordinado (s) em relação a seu superior hierárquico, senão vejamos.

Imagem 02: Assédio Moral Vertical Descendente



Fonte: Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie (2010)

Imagem 03: Assédio Moral Vertical Ascendente



Fonte: Cadernos Carlos Taylor : Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie (2010)

Acerca dessas duas espécies, unidas apenas pela verticalidade da relação, Marie-France HIRIGOYEN (1998) menciona causas distintas para a ocorrência, conforme já antecipado. Se a má conduta descendente pode caracterizar a gestão por violência, ou desordens de cunho pessoal, a perseguição ascendente geralmente é praticada em virtude da reprovação grupal do estilo e métodos do forasteiro, ora superior.

Por outro lado, o assédio horizontal, que atinge pessoas do mesmo nível hierárquico, a saber, colegas de trabalho ocupantes de mesmo cargo (\leftrightarrow), seguindo EGENNENI e VERCESI (2009), são agressões que *podem ser originadas de uma simples inimizade, passando pela competitividade e chegando até ao racismo e ao sexismo. Ocorre quando um colega de trabalho agride outro do mesmo nível hierárquico.*

Imagem 03: Assédio Moral Horizontal



Imagem 02: Fonte: Cadernos Carlos Taylor : Série Políticas Transversais – Cartilha: Assédio Moral no Serviço Público - Não pratique. Não sofra. Denuncie (2010)

Além disso, pode também ocorrer por medo, eis que, *ipsis litteris*:

Na maioria das vezes, o assédio é vertical descendente (assim, a hierarquia é um elemento inibidor da ação comunicativa), mas a degradação das relações de trabalho atua associada à alta competitividade nas organizações, implicando, entre outras consequências, competição entre os trabalhadores, individualismo e medo de ser o próximo excluído. Isso faz com que o número de casos de assédio horizontal ou entre pares esteja aumentando consideravelmente. (grifamos) (EGENNENI e VERCESI 2009).

Por último, o assédio misto ocorre nas formas vertical descendente e horizontal, simultaneamente ($\downarrow\leftrightarrow$). Citando EVANGELISTA e FAIMAN (2015):

A ocorrência da forma mista de assédio moral geralmente se inicia com o isolamento da vítima por parte do superior hierárquico, então esta passa a ser hostilizada,

ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante de seus colegas. Estes, por medo do desemprego e por vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o que Barreto, citado por Schindwein, chamou de “pacto da tolerância e do silêncio no coletivo”, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e se fragilizando, perdendo sua autoestima.

A descrição trazida pelas indigitadas pesquisadora encontra fiel similaridade com aquilo escrito por Margarida Maria Silveira BARRETO (2000), acerca dessa modalidade particular.

In verbis:

Muitas vezes o assédio que iniciou como descendente (do superior para seu subordinado) degrada de tal forma as relações interpessoais e o ambiente de trabalho, que outros se associam, (chefes de outros setores e colegas de trabalho). O assediado passa a ser encarado como um estorvo à produção e que deve ser expurgado. Todos, de alguma forma, tornam-se cúmplices do chefe perseguidor, construindo um forte elo de co-autores da violência (...)

E também:

Para alguns estudiosos, a degradação das condições de trabalho, marcada por múltiplas exigências, tensões e controle, associada ao individualismo, favorece ao aparecimento do assédio moral em forma combinada ou mista em que as diferentes modalidades se misturam, se alternam, se fundem e, muitas vezes, cristalizam, na indiferença, passividade coletiva e sujeição.

É importante observar que, na esmagadora maioria das modalidades e espécimes de assédio moral aqui trazidos, há maior incidência do sujeito subordinado como vítima ou alvo da violência trabalhista (senão assediado pelo chefe, então pelos colegas, ou ainda pior: pelos chefes e pelos colegas).

Segundo Márcia Novaes GUEDES (2003), o que pode explicar o assédio no âmbito das relações de trabalho subordinado ser mais fácil de ocorrer, é que o trabalhador somente consegue se inserir no mundo capitalista por meio de sua força de trabalho, sendo assim, o medo da perda de sua fonte de renda faz com que ele, trabalhador, não tenha outra escolha, a não ser submeter-se às condutas assediadoras¹, seja sofrendo-as, justificando-as ou reproduzindo-as.

¹ <https://silo.tips/download/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-e-sua-prova-em-juizo>, fls. 04

Neste mesmo sentido, é a lição de Sousa SANTOS (1999) *apud* Maria Silveira BARRETO (2000), quando, analisando as balizas do assédio moral cultural pós mundo globalizado, identificou que

no fascismo societal, estão contidas as normas formas contratuais, em que as diferenças do exercício do poder entre as partes é de tal ordem que a parte mais fraca, vulnerabilizada por não ter alternativas ao contrato, aceita as condições que lhe são impostas pela parte mais poderosa, por mais onerosa e despóticas que sejam.

Sabidamente, o trabalhador, nas relações de trabalho privadas, já é parte hipossuficiente em relação ao empregado, eis que este último, costumeiramente, concentra, a um só tempo, a propriedade dos objetos de trabalho, a liderança da equipe, e a retribuição onerosa (salarial) para cada um dos prepostos aos quais emprega.

Assim, não seria difícil imaginar a hipótese em que, a fim de não perder a sua fonte de renda, este trabalhador, na medida em que consciente de sua pequenez perante o outro, não somente aceite, cabisbaixo, a sina de um ambiente de trabalho hostil, como também veja-se na obrigação de prosseguir naquela situação, dada a competitividade do mercado de trabalho, cada vez mais acirrado, e a dificuldade inerente em assumir riscos, inclusive, demissão.

Especificamente acerca do assédio sofrido no âmbito do serviço público, as dificuldades do subordinado vão desde a possibilidade de ser perseguido e constrangido pelo superior hierárquico, como também a possibilidade de retaliação, por meio de sanções administrativas e remoções indesejadas, por exemplo, ou ainda pelo possível descrédito de seus pares.

Inobstante essa análise da vulnerabilidade do trabalhador, nas relações privadas, e do subordinado, no âmbito do serviço público, impera destacar que, à dependência do caso concreto, diferentes particularidades ainda podem ser mencionadas, inclusive, questões étnico-raciais (BARRETO, 2005), de gênero (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004) e de orientação sexual (HIRIGOYEN, 1998). Sem embargos, a prática revela, de maneira quase uníssona, que existem nuances, particularidades e aspectos comuns a todos os tipos de

assédio, e tais características serão, a seguir, melhor evidenciadas, intuindo o aprofundamento na temática.

CAPÍTULO 02

ASSÉDIO MORAL NA PRÁTICA: NUANCES, PARTICULARIDADES E FERRAMENTAS

Eloquência positiva é aquele que persuade com doçura, não com violência, ou seja, como um rei, não como um tirano.

BLAISE PASCAL

Ultrapassada a análise mais sumária, generalista do assédio moral, impera trilharmos, continuamente, por caminhos ainda mais específicos. Isto posto, nesta segunda parte, vamos discorrer, primeiramente, sobre as quatro classificações de atitudes hostis que estão presentes no assédio moral, partindo da premissa trazida por HIRIGOEYN (1998).

De mais a mais, ventilaremos também sobre os critérios eleitos pela doutrina como caracterizadores do assédio moral, e, seguidamente, faremos breve análise acerca da institucionalização do assédio moral, prática que, de maneira sub-reptícia, tem se infiltrado e sido aceita como forma de gestão nas mais diferentes searas trabalhistas, intuindo a satisfação da globalização, pela perspectiva da produção maciça, independentemente da qualidade dos recursos humanos.

2.1 Aspectos Complementares do Assédio Moral

É de HIRIGOYEN (1998), a tentativa mais famosa de classificar as atitudes hostis presentes no assédio moral no trabalho. Naturalmente, em se tratando o assédio moral de enredo variável, mutável a depender das peculiaridades do caso concreto, as quatro principais classificações de atividades que evidenciam a violência trabalhista, ora trazidas pela autora, podem ser evidenciadas em um sem número de ações diferenciadas, a depender da cruel criatividade da figura do assediador.

Seguindo o entendimento de Hirigoyen (1998), no entanto, a identificação das quatro principais formas de assédio moral, são, a saber: 1) deterioração proposital das condições de

trabalho, 2) o isolamento e recusa de comunicação, 3) o atentado contra a dignidade e, por fim, 4) a violência verbal, física e/ou sexual. *Ipsis litteris*, menciona a autora:

A classificação inicia pela categoria em que as ações são mais difíceis de destacar e identificar até as mais evidentes e manifestas:

(1) a deterioração proposital das condições de trabalho inclui: os atos de contestação sistemática de todas as decisões tomadas pela vítima; críticas desproporcionais, inadequadas e injustas ao trabalho; delegação de tarefas aquém da capacidade ou impossíveis de serem cumpridas, dentre outras;

(2) o isolamento e a recusa de comunicação incluem: as atitudes de excluir a vítima; recusar-se a falar, olhar ou convidar para eventos sociais do serviço, etc.;

(3) o atentado contra a dignidade abrange as chacotas com relação a características pessoais e profissionais da vítima; gestos de desprezo e injúria; insinuações desqualificadas, dentre outras; e, por fim,

(4) a violência verbal, física e sexual que abarca: as ameaças de violência física, empurrões gritos, insinuações e assédio sexual, invasão da vida privada, etc.

Como se viu, a própria HIRIGOYEN (1998), na gênese de sua lição, procurou trazer listagem exemplificativa, mas nunca absoluta, de cada uma das classificações que encontrou em sua pesquisa, a título de difusão do conhecimento. Posteriormente, outros autores, objetivando melhor compreender como cada *atitude hostil do sujeito assediador* poderia ser melhor classificada, acabaram robustecendo, voluntariamente, a listagem inicial, a exemplo das já mencionadas EVANGELISTA e FAIMAN (2015), ao lecionarem, *in verbis*:

Dentre os comportamentos hostis que podem ser caracterizados como assédio moral, Hirigoyen, citado por Batistelli⁸, identificou quatro modalidades que podem ocorrer de forma separada ou simultânea:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho:

Não transmitir à pessoa informações úteis para a realização de tarefas.

Contestar sistematicamente todas as suas decisões.

§ Vigiar constantemente suas atividades e criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.

§ Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador.

§ Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.

§ Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores e/ou superiores às suas competências, assim como obrigá-la a realizar favores particulares para a chefia ou outrem.

§ Pressioná-la para que não faça valer os seus direitos (férias, horários, licenças).

§ Atribuir-lhe, contra a vontade, trabalhos penosos.

§ Não levar em conta recomendações de profissional de saúde.

§ Induzi-la ao erro.

2. Isolamento e recusa de comunicação:

Recusarem-se os colegas a ter contato com a pessoa.

Isolá-la do grupo.

Recusarem os superiores hierárquicos qualquer pedido de contato.

3. Atentado contra a dignidade: Utilizar insinuações desdenhosas.

Fazer gestos de desprezo diante do outro (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros).

Espalhar rumores a respeito do outro.

Atribuir ao outro problemas psicológicos.

Zombar de origem ou nacionalidade, de deficiências físicas ou de aspecto físico, e crenças religiosas ou ideologias políticas.

Criticar a vida privada do outro.

Responsabilizar a pessoa pelo seu próprio sofrimento decorrente de uma situação de violência.

4. Violência verbal, física e sexual:

Violência verbal, física ou sexual.

Ameaçar a pessoa de violência física.

Agridir o outro fisicamente, mesmo que levemente (empurrar, fechar a porta na cara, etc.).

Falar aos gritos.

Invadir a privacidade.

Assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas).

Desconsiderar problemas de saúde.

Neste espeque, impera mencionar que os atos acima listados não são, necessariamente, lista fixa, repetidas fielmente em todos os casos de assédio moral. Em verdade, como já ressaltado, cada relato de assédio moral tem suas variáveis estipuladas pelas particularidades de cada caso concreto (aí incluídas, características do sujeito assediado), bem como pela violenta criatividade do agressor. Nada obstante, a literatura nesta temática, ao reunir relatos de diversas vítimas, tem estabelecido a possibilidade de serem utilizadas (ou não) todas as quatro modalidades de abuso supracitadas, seja de maneira simultânea ou escalonada. Note-se, no entanto, que o resultado esperando é sempre o mesmo, a saber: minar psicologicamente suas vítimas, a fim de obter o controle destas, e difundir terror.

Sempre partindo da lição primordial de HIRIGOYEN (1998), outros autores diversos, a exemplo de Silveira BARRETO (2005), buscaram conceituar, de maneira sólida, o que seria cada uma das modalidades sobreditas. Neste espeque, cabe a transcrição desta última:

Os atentados contra as condições de trabalho em nossa pesquisa, estão relacionados a retirada de autonomia, negar o acesso às informações necessárias ao desempenho do trabalho, sendo suas opiniões e projetos constantemente criticados. É frequente ser despromovidos e colocados em tarefas inferiores a que realizava anteriormente. Outras vezes, a promoção pode significar a perda do contato com os colegas e os clientes, ficando isolado e sem apoio de tal forma que cometa erros e seja publicamente desqualificado, justificando sua demissão ou transferência.

Quanto às atitudes que isolam, as mais comuns que em nosso país são: interromper o outro sem qualquer explicação e tratá-lo como inexistente no grupo, com indiferença ou mesmo ignorando sua existência. Esta atitude fortalece o isolamento entre colegas que evitam contato com o assediado, especialmente em lugares onde possam ser vistos, como por exemplo: restaurante, corredores, banheiro, estacionamento e portaria da empresa.

Quanto aos atentados à dignidade, poderíamos citar o desprezo, as desqualificações e desvalorizações, a falta de reconhecimento pelo que o outro faz, não aceitando suas sugestões, mesmo que posteriormente, as assuma como de sua propriedade. Os comentários maldosos, as discriminações de cunho religioso, orientação sexual, por doença do trabalho, vírus HIV, tuberculose, câncer e doenças do trabalho são freqüentes. Sofrem perseguições por militância sindical ou por exercitar crenças políticas diferentes ao do líder e são disseminados comentários iníquos para todo o ambiente de trabalho, em que a imagem do profissional é sistematicamente desqualificada e desmoralizada.

Muitas vezes, são insultos com o uso de palavras obscenas em frente a seus pares e, inclusive, clientes, desprezando e depreciando publicamente seus atos.

Em nossos resultados, 75% dos trabalhadores responderam que, em algum momento, sofreram as consequências do ambiente degradado por fofocas e humilhações enquanto 70% foram vítimas de algum tipo de isolamento. Quanto ao atentado a dignidade, 85% diz ter sido objeto de invasão de privacidade e intimidade enquanto 40% sofreram ameaças verbais.

São manifestações malévolas que se manifestam outras vezes em risinhos, suspiros, olhares enviesados e apelidos pejorativos visando expor o outro ao ridículo. São comuns as vistorias ao entrar ou sair da empresa. Podem ser acusados de roubo e monitorizados durante toda a jornada de trabalho por câmaras de vídeo, de tal forma que qualquer gesto realizado é controlado a distância, sendo por isso repreendido. Quanto à violência verbal é comum dirigir-se ao outro de forma grosseira, gritando e usando palavrões, com desprezo e arrogância.

Na esteira dessa análise, é muito importante observamos que o assédio moral, ainda que não seja criminalizado pelo ordenamento jurídico brasileiro, tem o condão de ofender, com suficiente êxito, diversos bens jurídicos ora tutelados pela Constituição Federal de 1988. Com efeito, apesar de a prática iniciar-se com ânimos exaltados e pequenos desvios de comportamento, a ocorrência pode culminar em fatos típicos diversos, a exemplo do assédio sexual, injúria, difamação, calúnia, e até mesmo, lesões corporais, a depender do caso concreto.

Apenas por casualidade, analisemos rapidamente, dois dos relatos trazidos pela já citada Margarida Maria Silveira BARRETO (2005), em sua contribuição sobre o tema. *In verbis*:

São as mulheres da raça negra, as mais atingidas pelas desigualdades e igualmente, discriminações de cunho racista. Os relatos revelam as dificuldades enfrentadas já no primeiro emprego:

“Para entrar na empresa, foi muito difícil. Fiz várias entrevistas. Pediram exames que não sei para que eram. Mas, tudo bem. Consegui o emprego. Acho que foi mais difícil para mim. Mas mesmo assim, no início não tive problemas. Só depois, que fui mudada a chefia e veio uma mulher, comecei a ser discriminada, primeiro com apelidos: preta pintada, pantera incapaz, burrinha. Sofri várias ameaças de ser demitida. As minhas colegas evitavam falar comigo. Se eu tentava me aproximar delas, sentia que não adiantava. Elas tinham medo de ser vistas comigo. Há dois meses entrou uma menina branca. Minha chefe usa essa menina pra mim humilhar. É indireta e ironia a toda hora. Todo mundo tem medo, porque ela disse que se alguém se aproximar de mim, será demitida. Agora sou motivo de comentários. Sou mãe solteira e ela diz alto: ‘essas mulheres que já tem filhos, os homens só querem para aproveitar’. Não agüento, mas, preciso do emprego pra sustentar minha filha” (mulher, parda, empresa privada, região nordeste).

E também:

Fui muito humilhada. Tive depressão sem saber o que era. Perdi o ânimo para trabalhar. Fui isolada das pessoas, em horários menos solicitados. Fiquei com minhas ideias castradas. Não conseguia pensar ou criar. Ela ameaçava constantemente, para ver se eu desistia e pedia demissão. Foi um horror. Fiquei péssima não gosto de lembrar, me senti um lixo. Como eu era uma pessoa de personalidade forte, leal e decidida isto irritava ela e complicava as coisas, ela tentava de deixar no chão com ameaças e indiretas. De repente, ela começou a insinuar que meu trabalho não estava dando rendimento. Que eu estava desinteressada. Havia momentos em que achava que estava sendo torturada psicologicamente, por que ela repetia e repetia as ameaças e eu resistindo a todas as humilhações” (mulher, preta, empresa privada, região sudeste).

Como é possível perceber, no primeiro caso, da vítima que alega ter sofrido tratamento diferenciado desde o início da relação trabalhista, na fase admissional, classificando-se cada uma das ações relatadas com os moldes da lição de HIRIGOYEN (1998), verificamos *in casu* a ocorrência de violência verbal, cumulada com atentado contra a dignidade, aí incluídas as ameaças diretas, humilhações na frente de testemunhas e também os apelidos diversos: preta pintada, pantera incapaz, burrinha. Verifica-se que ambas as modalidades foram empregadas concomitantemente, ao passo em que, a longo prazo, as testemunhas também tornaram-se participantes da prática violenta, pois, segundo consta, iniciaram campanha de evitamento da vítima, reforçando a deterioração do ambiente de trabalho. Outrossim, note-se

que, se incidindo a norma penal sobre os eventos, estaríamos diante de fatos típicos diversos, abarcando desde a injúria racial (preta pintada, pantera), até difamação (fator social).

Já no segundo exemplo, ocorre, concomitantemente, a deterioração proposital das condições de trabalho, por uso de insinuações de que o trabalho da vítima não estava dando rendimentos; isolamento e recusa de comunicação, logo percebida e noticiada pela assediada: “fui isolada das pessoas, em horários menos solicitados”. E ainda, violência verbal, dada a existência de ameaças e humilhações. Neste segundo caso, hipoteticamente falando, no entanto, não haveria tipo penal que pudesse socorrer a vítima em questão: as ameaças não lesionavam, em tese, nenhum bem jurídico, pois, apesar de serem promessas de mal injusto e grave, não seriam, para o Código Penal, suficientemente relevantes; as humilhações, quiçá, não seriam condizentes com a injúria, a depender da escolha das palavras utilizadas; noutro giro, não há notícia de lesão corporal ou assédio sexual, tampouco há a qualificadora racial em questão, afastando-se, de pronto, três outros tipos penais relevantes.

Analisando, mesmo que num cenário hipotético, possíveis situações e circunstâncias que possam ser classificadas como assédio moral, há de se dizer que a prática é funcional, senão unicamente como forma de perseguição, como estratégia gerencial: quem humilha e discrimina, sabe que o faz, porque faz, a mando de quem faz e a quem se dirige, mesmo que essa conduta traga conflitos internos e enfrentamentos externos (BARRETO, 2005), e, sobretudo, pela provável cobertura do manto da impunidade. Com efeito, cabe perguntarmos, na esteira do já questionado por BARRETO (2005): *existe violência aceitável e por isso, normal?* Para aquela pesquisadora, a resposta é positiva, *se compreendermos a colonização da mente como necessária, para harmonizar a produção, evitando queixas, questionamentos e companheirismo daqueles que produzem riquezas*, e, sobretudo, a tangível omissão legislativa sobre o tema, concorde será melhor explicado em escólio próprio.

2.2. Características Comuns no Assédio Moral

A análise dos conceitos trazidos a lume, cumulado com a leitura de diversos relatos de assédio moral fizeram a doutrina mencionar, reiteradamente, pelo menos quatro características que são comuns a todas as modalidades de assédio, senão durante toda a prática (que, eventualmente, pode durar anos), logo em seu marco inicial. São elas: abusividade da conduta dolosa, a repetição e prolongamento desta conduta, ataque à dignidade psíquica da vítima e o dano psíquico-emocional causado ao servidor assediado.

A jurisprudência brasileira, notadamente, aquela pertinente às demandas cíveis, na esteira das lições doutrinárias, tem procurado verificar a ocorrência do assédio moral a partir destes quatro pilares doutrinariamente hasteados, como se depreende dos julgados abaixo transcritos, *verbis*:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDUTA ABUSIVA DE PREPOSTO DO EMPREGADOR. O assédio moral caracteriza-se **por atitude deliberadamente perversa**, que tem como **objetivo afastar o indivíduo do mundo do trabalho**. É **conduta abusiva capaz de provocar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho**. A forma como o poder diretivo é exercido influencia de forma decisiva na saúde do ambiente de trabalho e o abuso de poder, assim como a omissão e a inoperância favorecem e potencializam o "desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa" (GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 34 e 53-54). Quando a prática vem de prepostos de empregadores, com coação e pressão, configuram-se o assédio moral, a ocorrência de danos a direitos de personalidade e o dever do empregador de indenizar o empregado. Recurso do autor a que se dá provimento para condenar as rés no pagamento de indenização por danos morais. TRT-PR-03037-2011-028-09-00-7-ACO-01904-2013 - 2A. TURMA. Relator: MARLENE T. FEVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DEJT em 25.1.2013.

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - **O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande

repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. Valor da indenização. Critério para a sua fixação. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos pretórios trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário. O maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17 - RO 1142.2001.006.17.00.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk - DOES 15.9.2002).

Sobre estes quatro pilares, entende-se por *abusividade da conduta dolosa* aquela que extrapola os poderes de chefia, com o intuito de diminuir, prejudicar ou atrapalhar o trabalhador em sua personalidade, ao passo em que *a necessidade de repetição e prolongamento desta conduta odiosa como elemento caracterizador* do assédio moral, diz respeito à perspectiva de que a perseguição que não dilui com o passar do tempo, revela não se tratar de episódio isolado, mas sim, de violência sistemática.

Em seu turno, *o ataque à dignidade psíquica caminha em reverência ao princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, de ordem religiosa, ou moral*, (GAVA, 2017) ao passo em que o dano psíquico-emocional diz respeito à capacidade de diferentes sujeitos suportarem pressões diferentes.

Para além deles, a leitura dos diferentes escólios, cumulada com vivência própria e pessoal, também revelou outros quatro elementos, que, apesar de não serem propriamente os elementos caracterizadores do assédio moral, ora eleitos pela doutrina, são, em análise conclusiva, a pedra de torque que escora a plausível dificuldade de se reconhecer e se combater o assédio moral no trabalho, ora tema deste trabalho. São eles: 1) a oralidade; 2) a informalidade; 3) a furtividade; e 4) a aparente normalidade.

Fica proposta, assim, a análise nos seguintes termos: na medida em que aqueles quatro primeiros elementos, como antecipado, são caracterizadores da conduta abusiva em si, estes últimos quatro, supramencionados, são as escoras que sustentam a plausível

dificuldade de se reconhecer e se combater o assédio moral no trabalho.

Acerca da primeira característica mencionada neste segundo bloco, qual seja, ORALIDADES, temos, com base em consulta ao glossário CEALE, que o termo está estritamente relacionado ao uso da modalidade oral da língua em práticas sociais e discursivas, tanto no que se refere à sua produção, quanto no que diz respeito à sua escuta. Nos diferentes acontecimentos e eventos que, após análise, possam ser classificados como assédio moral, em seu sentido mais puro, vê-se a presença marcante da oralidade, sempre, com o perdão do trocadilho, intuindo dar voz ao desprezo, discriminação ou ódio do assediador em face de sua vítima assediada.

Com efeito, de maneira unânime, todos os relatos de vítimas da violência laboral, fazem menção a gritos, ameaças orais, injúrias, difamações e calúnia, deboches e intimidações como parte integrante da campanha violenta contra si iniciada, seja na frente de outras pessoas, seja de maneira individualizada, solitária.

A oralidade, como principal expoente na prática da violência laboral, se, individualmente, traduz-se como armamento expressivo na disseminação do assédio moral, quando caminha com a informalidade e a furtividade (características dois e três supramencionadas), torna-se letal: na medida em que a informalidade afasta a vítima da possibilidade de perceber o assédio moral contra si praticada, a furtividade, lado outro, impede-a de obter provas concretas contra seu assediador.

Nas palavras de Rodrigo Dias da FONSECA (2007),

a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica. A forma como os atos lesivos se expressam dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos assaques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ouvindo coisas”, etc.). Conforme expressão de Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”

Nessa mesma linha de raciocínio, já se manifestara HIRIGOYEN (1998), ao aduzir que o *assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente*, podendo, inclusive, ser

muitas vezes banalizado, posto que *em um primeiro momento, as pessoas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos (op cit).*

O caráter insidioso do assédio moral é elemento comum pelas observações doutrinárias. Com efeito, mais de um autor, a exemplo de BARRETO (2005), menciona que o assédio moral começa *sutilmente, de forma invisível*, tanto para aquele que padece, quanto para eventuais testemunhas, podendo ser discreto e indireto.

Esta mesma pesquisadora, em sua análise, buscando compreender a aparente normalidade que impregna o assédio, (quarta característica) identificou que, com o passar do tempo, e pelo silêncio de resposta repressiva, são compreendidos os desmandos, comunicação violenta e perseguição, senão como particularidade do sujeito assediador (o ser agressivo), então como violência normal, cotidiana, e portanto, banalizada.

Com efeito, mencionou BARRETO (*op cit*) que *em alguns países da comunidade europeia, as humilhações e ofensas no local de trabalho são tão frequentes que sequer são vistos como violência anormal.* Nesta senda, cabe o seguinte questionamento: existe violência aceitável, logo normal? Para BARRETO (*op cit*), a resposta é positiva, *se compreendermos a colonização da mente como necessária para harmonizar a produção, evitando queixas, questionamentos e companheirismo daqueles que produzem riquezas.* Impera ressaltar, no entanto, que se pensamos em dignidade humana, então não existe violência aceitável.

2.3 Institucionalização do Assédio Moral e suas Consequências

Na medida em que o conceito de assédio moral encontra-se diretamente ligado ao conceito de *violência* (ainda que especializada, dizendo-se aí *violência laboral*), é impossível discorrer sobre aquele sem, incidentalmente, ventilar sobre este.

A violência é um problema universal e sua existência transcende os tempos mais antigos, fazendo parte da história da humanidade, porém cada vez mais e com mais força se apresenta de múltiplas maneiras (CANTERA; PALLARÈS; SELVA, 2013), aí, incluídas, as modificações na seara trabalhista.

A violência, em seu mais puro conceito, é fenômeno que transcende tempo e espaço, manifesta-se de diversas formas e atinge diferentes grupos sociais. De acordo a PACHECO (2017), *nas sociedades minimamente capitalistas, aí entendidas como aquelas que entendem e exploram o conceito de mais-valia, a manutenção da violência se dá, sobretudo, para favorecer aspectos essenciais para o Capital.*

Corroborando tal entendimento, temos ainda lição de ESCORSIM (2014), que o seguinte aduz:

***A violência também se constituiu como objeto de mercantilização.** A insegurança e o medo coletivo estimulam a criação e a opulência de um mercado de venda de bens e serviços de segurança, como equipamentos eletrônicos para residências e condomínios, blindagem de automóveis, seguros de vida, patrimonial e de segurança.*

A análise mais simplória da sociedade atual permite perceber que, na mesma medida em que a violência se constitui(u) objeto de mercantilização, pela potencialização de venda de bens e serviços de segurança, por outro lado, mas ainda favorecendo o Capital, a violência constituiu também peça motriz de produção, ao influir diretamente no conceito de produtividade – não somente no setor secundário, como também no terceiro setor, de prestação de serviços, sem a estes limitar-se. Novamente nos dizeres de Pacheco (2017):

A formação social e histórica da humanidade tem demonstrado avanços e retrocessos no que diz respeito aos direitos básicos e no reconhecimento de demandas de minorias políticas. No entanto, as opressões reproduzidas ainda hoje no capitalismo moderno têm uma finalidade: **deixar a força de trabalho cada vez mais vulnerável, tendo então, como única escolha, se submeter às regras do Capital.** (grifos nossos)

Obviamente, e numa perspectiva de melhor produção, ainda que em detrimento a valores humanos, essa submissão às regras do capital não poderia ocorrer sem de maneira indolente, ainda que, ao escolher o que sacrificar, a força de trabalho seja aquela oferecida como vítima. À vista disso, verificamos, não somente *após*, como também *por causa* da globalização, o aumento da violação aos direitos da personalidade do trabalhador, ainda que com sucessivas lesões à força de trabalho, de maneira multiforme.

As consequências do assédio moral à saúde do trabalhador atormentado são diversas, e vão desde o espectro psicológico, como físico, espiritual e até familiar. Como refere MASCARO NASCIMENTO (2004):

A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, mais comumente acometida de doenças como depressão e stress, chegando, por vezes ao suicídio.

Não poderíamos esperar discurrir minimamente sobre o assédio moral sem reservar espaço para ventilar sobre seus efeitos, aqui sinônimos de consequências, seja para a saúde do trabalhador, de maneira individual, seja para a saúde do ambiente de trabalho, defendido o assédio moral como possibilidade de gerência (ainda que violenta).

Como é possível deduzir, nenhuma das consequências do assédio moral nas relações trabalhistas é minimamente positiva, seja de forma unilateral, seja no aspecto social do trabalho. Com efeito, “os modos de gestão do trabalho atuais se apresentam *como* muitos patógenos, porque o cinismo, por exemplo, um dos instrumentos admissíveis nesses modelos de gestão (violência gerencial) não é nem mesmo mais dissimulado (DEJOUR; BEGUE, 2010).

As contribuições literárias sobre o tema indicam que a inexistência de ambiente de trabalho seguro ou minimamente sadio não somente afeta a personalidade trabalhista do assediado. Como bem conceituam MERLO, POERSCH, BIANCHETTI, FILHO e RAMOS (2018):

*É necessário partir do fato de que trabalhar e encontrar as maneiras engenhosas de atingir os objetivos supõe, de fato, uma implicação da subjetividade. Metaforicamente, pode se dizer que os sujeitos pensam não apenas durante o tempo de trabalho, **mas eles levam isso para casa. Assim, acabam por “envenenar” a sua vida e a existência de sua família, de seu cônjuge, de seus filhos.** Podendo desenvolver como sinais e sintomas, tais como, a insônia, baixa autoestima, frustração excessiva,*

raiva e tristeza, chegando às psicopatologias, principalmente quando essa vivência no contexto de trabalho é contínua.

Outro aspecto importante refere-se à inteligência no trabalho. Ela permite atingir objetivos e tem suas raízes profundas. E os sujeitos são levados, em muitas circunstâncias, a atingir o objetivo e produzir a quantidade necessária, a sacrificar a qualidade do trabalho; quando sacrificam a qualidade do trabalho inicia-se um processo de fragilização psicológica.

Alguns pesquisadores, a exemplo de HIRIGOYEN (2002), LEYMANN (1996) e PIÑUEL (2001), neste esboço, concordam que o suicídio, como consequência da violência moral sofrida no ambiente de trabalho, não somente pode acontecer, como também é um crime quase perfeito, pois, segundo BARRETO (2005):

não deixa marcas de sangue nos equipamentos ou no ambiente de trabalho e quem testemunha a violência, têm medo de falar por diferentes medos. Quando o suicídio ocorre nas dependências empresa, a responsabilidade recai frequentemente sobre o morto.

Corroborando com isso, há o seguinte excerto:

Além disso, ocorre frequentemente uma tendência ao desaparecimento dos coletivos de trabalho. Os sujeitos vivenciam a solidão. E quando elas começam a “se afundar” ninguém vem ajudá-las. Antigamente não havia suicídio no local de trabalho, porque as pessoas se ajudavam, porque não se deixava um colega «afundar». Quando se via que ele estava mal, as pessoas o ajudavam. Falava-se com ele (MERLO, 2009)

De maneira paradoxal ou não, foi exatamente a alta nos números de trabalhadores adoecidos mentalmente ou sobreviventes de tentativas de suicídio que, na década de noventa, chamou a atenção para o debate sobre violência psicológica no trabalho. BARRETO (2005), por exemplo, menciona em sua pesquisa que:

Terminamos a década de noventa, com os velhos problemas de saúde e acidentes do trabalho e um novo desafio a ser enfrentado: as histórias de adoecimento por transtorno mental e tentativas de suicídio. É neste contexto que nasceu a primeira pesquisa sobre humilhação no trabalho envolvendo 2072 pessoas (1311 homens e 761 mulheres) de 97 empresas da categoria dos trabalhadores Químicos e Plásticos de São Paulo.

Como resultado, constatou-se que 42% (494 mulheres e 376 homens) referiram vivências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas que os levava a adoecer especialmente de estresse, depressão, síndrome do pânico e alto percentual de tentativas de suicídio, especialmente entre os homens. Foi a partir das novas demandas após a visibilidade social da pesquisa e o contato com a terminologia do assédio moral, que resolvi aprofundar a análise sobre essa modalidade de tortura, que impera nos dias atuais.

Há, nos escólios sobre o tema, diversidade de autores que ainda mencionam os desdobramentos na vida psíquica das vítimas, a título de enfraquecimento da autoestima. Com efeito, mencionam FIORELLI (2007) e Rufino (2006), respectivamente aduzindo que:

O comprometimento da dignidade da vítima produz cicatrizes emocionais dificilmente removíveis, que incluem a auto-imagem, a autoconfiança, a restauração de percepção de mundo positiva.

Uma luta pelo poder é legítima entre indivíduos rivais quando se trata de uma competição em que cada um tem sua oportunidade. Certas lutas, porém, são desiguais. É o que sucede no caso de um superior hierárquico, ou quando um indivíduo reduz sua vítima a uma posição de impotência para depois agredi-la com total impunidade, sem que ela possa revidar.

Ora, diante deste cenário apresentado, há de se observar a imprescindibilidade de ações voltadas à saúde mental do trabalhador, como espaços de escuta e elaboração de tal sofrimento, a fim de que seus efeitos sejam mitigados. Verifica-se, no entanto, que a realidade costuma ser diametralmente oposta à necessidade, eis que, pela lógica do próprio sistema, há um silenciamento das particularidades e vivências subjetivas do trabalho, que não somente é visto, tratado e demandado como *coisa* (uma máquina ou um depósito de frustrações do sujeito assediante), como também é compelido a produzir mais e melhor, ainda que nas piores condições para tanto.

Juridicamente discursando, as vítimas do assédio moral *deveriam, mas* também não estão bem assistidas. Discursando nesse tema, é cediço que, na hipótese de ocorrência de dano, ainda que ao menor bem jurídico, há de se falar em responsabilização, senão na seara criminal, pelo menos na demanda cível (sem prejuízo da demanda administrativa).

Note-se, no entanto, que, apesar do óbvio dano moral e emocional, com potencial destrutivo físico, psicológico, psíquico e até mesmo familiar, causado pelo assédio moral, ser passível de responsabilização, pela lógica da guarita dos bens jurídicos tutelados, a efetividade desta guarita pode e deve ser questionada, em virtude de dois elementos fundamentais: primeiramente, o silêncio legislativo em tipificar o assédio moral nas relações de trabalho; e

em segundo, pelas dificuldades inerentes à instrução processual diante desses casos, senão vejamos.

CAPÍTULO 03

OS OBSTÁCULOS NO RECONHECIMENTO E NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

O Direito, como elemento incidental nas relações humanas, tem uma faceta reparadora, corretora, mas também preventiva. O conceito de reparação diz respeito à compensação pelo dano sofrido, enquanto a correção, como medida ocorrente após a realização de um fato considerado danoso, diferencia-se da prevenção porque esta última quer atuar para que o fato danoso nunca ocorra.

Neste diapasão, e considerando a lógica de bens jurídicos tutelados, haveríamos de observar que a prática do assédio moral, na medida em que é habilitada a produzir lesões a bens jurídicos diversos, deveria ser abertamente combatida, reprimida, mas também previamente refutada. É de se observar, no entanto, que a prática atual não parece impactar diretamente as Casas da Lei, na medida em que há silêncio acerca de legislação tipificada a prática; por outro lado, em virtude de dificuldades inerentes ao processo civil, verificamos que este também não parece oferecer combate suficiente ao assédio moral, tudo encaminhando-se para uma aparente impunidade (cível, penal e administrativa) do sujeito assediador.

3.1. Silêncio Legislativo

Concorde antecipado, a violência é um problema universal e sua existência transcende os tempos mais antigos, fazendo parte da história da humanidade, porém cada vez mais e com mais força se apresenta de múltiplas maneiras (CANTERA; PALLARÈS; SELVA, 2013), aí incluída, a seara trabalhista.

A simplória análise permite-nos enxergar com clareza que as opressões violentas materializam-se em diferentes dimensões da vida cotidiana, alcançando desde o corpo físico até a subjetividade, passando, nesse nicho, pelas nuances de relações familiares, trabalhistas, escolares e até mesmo, casuais, a exemplo dos incidentes de trânsito, que foram incorporados ao cotidiano com irrefletida banalidade.

A par disso, cuidou o Estado em preservar os diferentes bens jurídicos contra a violenta oposição, sempre fazendo-o no intuito de apenar com satisfatório rigor as diferentes lesões,

e com ainda mais força, aquelas lesões robustecidas por violência. Por causa disso, por exemplo, é que cuidou o Poder Legislativo de diferenciar o *furto* do roubo no Código Penal (BRASIL, 1940), ao estabelecer como núcleo do tipo, em ambos os casos, o *subtrair*, mas diferenciar este em relação àquele única e exclusivamente pela periculosidade do agente, a saber, pelo emprego de violência.

Nesse mesmo sentido, foram ainda produzidas leis especializadas em combate a violências mais gritantes do ponto de vista social, a exemplo da violência contra as mulheres, cujo remédio legal é a aplicação da Lei 11.340 (BRASIL, 2006), conhecida por Lei Maria da Penha, e também a violência expressa pelo ab-uso do poder dos operadores do Direito, cuja resposta legislativa fora a criação da Lei 13.869 (BRASIL, 2019), popularmente conhecida por Lei de Abuso de Autoridade.

Nada obstante, em que pese a visível preocupação legislativo-social estampada pelas leis de proteção a bens jurídicos diversos, especialmente aqueles reclamados socialmente, a preocupação das Casas Legislativas em combater violências não parece atingir o âmbito trabalhista. Talvez por ausência de maior aprofundamento ou desinteresse estratificado, há, efetivamente, uma lacuna legislativa na produção de vigor penal/legal a combater o assédio moral nas relações de trabalho.

Com efeito, ainda que muito se fale sobre guerra contra o assédio, este resume-se a combater o assédio sexual, aqui entendido como o *constrangimento a fim de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função* (BRASIL, Código Penal, 2001).

Diante desse silêncio legislativo, coube única e exclusivamente à doutrina – e não apenas das revistas de Direito, mas também aquelas interessadas em Saúde Mental, Previdência Social, Políticas Públicas e Sociais, buscar conceituar e compreender o assédio moral, na medida em que contrariamente ao que se poderia imaginar, as pesquisas apontam que o século XXI iniciou com índices alarmantes de sofrimento no trabalho.

Tais conceitos e compreensões acerca do assédio moral, no entanto, não são eficazes em fazer dirimir a lacuna legislativa que, senão tipifique o feito, ao menos o conceitue, a fim de melhor concentrar o entendimento: a prática do assédio moral no Brasil nunca parece ser combatida de maneira sistematizada, aqui iniciada por texto legal que dê guarita aos bens jurídicos violados diante de cenário de violência trabalhista; ao invés disso, vemos combate levado a cabo caso a caso, à dependência do caso concreto, que, quando muito fazem, trazem reflexos minimamente patrimoniais ao sujeito abusador, nunca fazendo-o refletir na efetiva reprovabilidade de sua conduta de maneira efetiva, e nunca levando-o a novel conscientização, ou propondo uma (re)estruturação da sistemática do trabalho.

Note-se que, nesse aspecto, não pretende este texto defender a criminalização do assédio moral trabalhista, no mero intuito de apenar o sujeito assediador e subjugar-lo ao cárcere, ou à condição de réu em ação criminal. Ao invés disso, o que se procura refletir é a forma omissa com que o Poder Legislativo tem tratado a demanda, pois não procura agir, nem preventiva, nem repressivamente, ainda que o assédio moral seja fato patente, com debates iniciados há mais de 20 anos.

A escritora Vanessa C.S. GAVA, (2017), ao debater sobre a necessidade de legislação para proteção ao empregado contra o assédio moral, asseverou que nada obstante a norma jurídica surja para atender uma necessidade social, e nem sempre consiga antecipar-se às necessidades da sociedade, acerca da violência laboral, *in verbis*:

Por se tratar de um problema que vem se arrastando ao longo dos anos, tem-se a necessidade de uma positivação para todo o território nacional protegendo os direitos dos cidadãos empregados e punindo devidamente os agressores, respeitando as normas e princípios trazidos pela Constituição Federal e por todo ordenamento jurídico, principalmente pela CLT.

A menção a princípios trazidos pela Constituição Federal pela autora supramencionada não é vã; com efeito, diversas doutrinas, arriscamo-nos a dizer, caminhando com a lógica, compreendem que o assédio moral fere direitos insculpidos constitucionalmente, reclamando a incidência de norma penal, bem como de natureza trabalhista, a fim de sedimentar, senão robusto, ao menos, esboçado combate sistematizado à prática. Em sua análise sobre a conduta, aduz MENDONÇA (2015):

A Constituição Federal apresenta para os cidadãos diversos princípios que trazem garantias. É fato incontroverso que o assédio moral fere muitos dispositivos. O princípio da dignidade da pessoa humana estabelece que as pessoas tenham condições dignas de vida, o que implica dizer que devem viver com qualidade. De uma forma plausível, podemos considerar que o direito ao bom nome e à expressão se enquadram nesse preceito. A prática do assédio moral no ambiente de trabalho entra em conflito direto com a dignidade da pessoa humana no momento em que o agressor levanta rumores a respeito da honra da vítima e passa a tratá-la como mercadoria. Já o princípio da razoabilidade, garante que as pessoas tenham um tratamento razoável. Ao analisarmos dentro do ambiente laboral, concluímos que o tratamento deve ser proporcional, que o empregador precisa saber os limites. Devemos lembrar que a relação trabalhista é bilateral e que é necessário trazer benefícios às partes envolvidas, e, além disso, que esse princípio está ligado diretamente ao bom senso. A aplicação de trabalhos impossíveis ou até mesmo a falta de atividade para o empregado, assim como, gritos e ofensas, quebram o precedente de que é importante ser sensato, logo, o princípio da razoabilidade deixa de ser observado. E por fim, o princípio da igualdade, que visa garantir que devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, de modo que a justiça seja atingida, não é respeitado com as desigualdades injustificadas. O assédio moral no ambiente de trabalho viola de maneira considerável nossa Carta Magna, cada forma de praticar esse ato ilícito atinge um princípio diferente, ou seja, a vítima tem uma garantia constitucional desrespeitada a cada momento que o agressor age.

Ora, se é dever do Estado a segurança das garantias esculpidas na Carta Magna, e este é o norte que deve guiar o poder legislativo e judiciário no país, vê-se, com isso, que a ausência de legislação específica, tipificando o assédio moral é silêncio legislativo deveras barulhento: se a lei penal protege, separadamente, a honra, a imagem, o psicológico, o físico, e até mesmo, a vida, das pessoas, de maneira isolada, sob quais argumentos permanece silente perante uma prática que, efetivamente, tem o condão de lesionar todos esses bens jurídicos, senão cumulada, individualmente?

Rafaella MARQUES (2021), ao analisar a problemática da ausência de tipificação do crime de retenção dolosa do salário no ordenamento jurídico brasileiro, já fazia consideráveis menções ao fato de que, por força de norma constitucional, é imperiosa a regulamentação dos crimes pertinentes à esfera trabalhista, tendo em vista a máxima de que *não existe crime sem lei anterior que o defina* (BRASIL, Código Penal, 1940). Segundo ela:

O primeiro princípio a ser analisado na ótica penal é o da legalidade, também conhecido como princípio da reserva legal, que está previsto expressamente na Constituição Federal, em seu artigo 5º, XXXIX.

Este é, sem dúvidas, um dos mais importantes princípios do Direito Penal, tendo sido, inclusive, incorporado na legislação penalista infraconstitucional, (...) ao garantir que, para que uma conduta seja entendida como criminal, é necessário que antes exista uma lei ordinária que assim a qualifique. Quando o dispositivo indica a lei como fonte da definição de condutas penais, faz a ela uma reserva, portanto, outras fontes normativas não serão válidas para tipificar condutas criminais.

Ademais disso, mas ainda na esteira do entendimento originalmente perfilhado pela indigitada MARQUES (*op cit*), a lacuna legislativa somente tem um único desdobramento possível: a proteção ao empregador, no caso da retenção dolosa do salário; e, no caso do assédio moral, a proteção ao sujeito assediador, senão vejamos:

A ausência de tipificação do crime de retenção dolosa do salário ocasiona o desprovento de proteção do trabalhador e, em contrapartida, age como uma medida que atua em prol do empregador.

*Por inexistir tipificação deste crime, o empregador que incorre na prática desta conduta **não pode ser apenado**, assim, a falta de tipificação **acarreta na proteção deste empregador.***

Deste modo, verifica-se que a inexistência de tipificação deixa de cumprir o objetivo primordial do Código Penal, que é oferecer proteção a bens jurídicos tutelados constitucionalmente, e, ainda pior, protege o sujeito assediador, que é alguém que já ocupa, via de regra, posição vantajosa em relação a seus pares.

3.2. Dificuldades para Comprovação do Assédio Moral

Não bastasse o silêncio legislativo no que se refere à esfera penal, o trabalhador ou chefe assediado que tentar pleitear judicialmente reparação, acaso rompidas todos os contratempos administrativos, ainda enfrentará a possibilidade de não conseguir reunir elementos probatórios suficientes ao deslinde do feito na via judicial.

Concorde GAVA (2017), *a origem da palavra prova vem do latim proba, de probare, no sentido de comprovar a veracidade de uma proposição ou a realidade de um fato* (2017). No processo de cognição (conhecimento), seja na vida judicial, seja na via administrativa,

(...) para que o magistrado possa formar o seu convencimento sobre os fatos controvertidos e proferir a sentença, é fundamental que seja realizada a colheita das provas necessárias ao livre convencimento do julgador acerca dos fatos ocorridos na causa. Prova, no âmbito do direito processual, é o meio utilizado para a demonstração no processo, da veracidade dos fatos controvertidos.

Ora, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, contém dispositivo que aduz que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer, norte que, em consonância com o Código de Processo Civil, em seu artigo 373, caput, estabelece que nas demandas que envolver assédio moral no trabalho, alegando o autor, na peça incoativa, ter sido alvo da prática, segue-se, como consequência, a imperiosidade de comprovar o fato constitutivo de seu direito.

Na hipótese de ocorrência de assédio moral no trabalho, no entanto, a reunião de provas a fim de convencer o Julgador acerca de fatos controvertidos, buscando eventual condenação por danos morais (frente ao silêncio legislativo penal), é tarefa deveras difícil para a vítima, eis que, concorde antecipado, existem, na prática, pelo menos três elementos que robustecem esta dificuldade de prova, a saber: oralidade, informalidade e furtividade. Neste sentido, já se manifestou BERNARDI LORA (2012):

Entretanto, os atos de assédio, consoante registra a literatura especializada, não costumam ser praticados às claras e sim à sorrelfa, o que dificulta sobremaneira a prova que, segundo a regra geral, supra analisada, neste caso incumbe a quem alega, ou seja, o autor da demanda.

Ora, na medida em que o assédio moral é praticado, principalmente, **de maneira oral**, afigura-se plausível deduzir que há, nesta senda, efetiva dificuldade de comprovação da prática odiosa perante o Poder Judiciário ou diante de autoridade competente.

Com efeito, se o regime de tensão pela fala é realizado de maneira privada, *son mucho más difíciles de probar, sumado a que no gozan de presunción legal*² (SANDOVAL, 2018); se são realizados perante outras testemunhas, é possível conceber que estas, por medo ou por

² Em tradução livre: são muito mais difíceis de provar, adicionado ao feito de que não gozam de presunção legal.

intimidação, não queiram testemunhar ou tomar parte no combate à prática.

HIRIGOYEN, no fim do século passado (1998) já discorria sobre a imperiosidade de fazer cessar o assédio moral pela intervenção judiciária, no entanto, desde aquela época, já mencionava a dificuldade de prova em tal via eleita. Segundo a doutrinadora:

Às vezes, a crise só pode ser resolvida com a intervenção da justiça. Utilizar esse olhar exterior permite esclarecer as coisas e dizer não.

Mas um julgamento só se estabelece a partir de provas. Uma mulher espancada pode fazer ver os vestígios dos golpes: se ela se defende, dirão que estava usando de legítima defesa. Uma mulher humilhada e injuriada dificilmente pode fazer-se ouvir, por não ter provas a apresentar.

Para a mencionada psiquiatra, quando o assédio moral ocorre no âmbito da relação familiar, uma das alternativas da vítima seria *encontrar um meio de fazer com que os eventos ocorram na frente de testemunhas*, a fim de robustecer o arcabouço probatório, na hipótese de julgamento criminal.

Note-se, no entanto, que desta mesma possibilidade não dispõe a vítima do assédio moral no trabalho, pois, como bem explanam EVANGELISTA e FAIMAN (2015), *in verbis*:

Além disso, os comportamentos visíveis que são testemunhados não costumam ser revelados durante os processos, uma vez que as testemunhas, por medo de perder o emprego ou de sofrer represálias no âmbito do trabalho, geralmente optam por calar-se.

É muito interessante que as supracitadas autoras tenham trazido o termo de *comportamentos visíveis* no contexto do assédio trabalhista, pois, se há notável menção a comportamentos visíveis, ou seja, notados, visualizados e compreendidos como vis, então, há menção indireta a *comportamentos invisíveis*, aí reforçando a possível insidiosidade da prática, dificultando o combate. *Ipsis litteris*, mencionam as autoras:

Outro dado muito interessante apontado pelos operadores de direito entrevistados na pesquisa de Battistelli et al. foi a dificuldade de constituição da prova que caracterize o assédio moral, item indispensável para o julgamento da ação trabalhista.

Tal dificuldade foi atribuída pelos entrevistados à invisibilidade e sutileza do fenômeno, uma vez que muitos dos comportamentos abusivos ficam circunscritos à relação agressor-vítima. Podemos pensar, também, na dificuldade de distinguir quanto

da violência sentida pela suposta vítima se deve, de fato, a comportamentos assediadores. (EVANGELISTA; FAIMAN, 2015).

Corroborando com o entendimento acima disposto, há lição da multicitada Maria BARRETO (2005):

*Há uma característica que ressalta aos nossos olhos: a tática usada contra os homens **na maior parte das vezes é indireta**, na medida em que culturalmente, se espera que o homem reaja às ameaças. Com essa tática, evita-se respostas físicas na medida em que os assediadores presumem os sentimentos que despertam no outro: raiva, ódio e vontade de vingar-se.*

*Com as mulheres, **os atos são sutis** e com o tempo tornam-se explícitos e muitas vezes testemunhados por todos, reforçando a lógica de que as mulheres são incapazes, confusas e medrosas. São comuns os comentários sobre sua aparência física, o modo de trajar-se, a forma de falar, sua origem regional, vida particular e crenças políticas. Algumas vezes sofrem agressões físicas que podem ir desde o empurrão, beliscão, apertos do punho até o fechamento abrupto de uma porta, não permitindo que entrem no recinto. Em outras situações, são humilhadas às portas fechadas.*

Para além da oralidade supramencionada, e também da furtividade que impregna a prática odiosa em análise, verificamos, outrossim, uma dificuldade latente de a vítima conseguir enxergar-se como alvo do assédio moral. Conforme já abordado aqui, o assédio costuma nascer como algo inofensivo, *informal*, propagando insidiosamente, e a vítima, num primeiro momento, *não quer mostrar-se ofendida e leva na brincadeira desavenças e maus-tratos* (HIRIGOYEN, 1998). Ademais disso, HIRIGOYEN também assinala:

“Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica. [...]”.

A própria doutrina, note-se, especializada, e multidisciplinar demorou a compreender, conceituar e até mesmo, nomear, a prática do assédio moral. Com efeito, *embora o assédio moral no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi identificado como fenômeno destrutivo* (HIRIGOYEN, 1998).

Discorrendo novamente sobre o silêncio legislativo, a já mencionada ausência de tipicidade à conduta também aperfeiçoa essa *ignorância social*. Note-se que o legislador penal, antes mesmo de prever pena aos diferentes crimes, cuida de explicar o que exatamente é cada

prática ofensiva, fazendo-o no intuito de que ninguém alegue desconhecimento de algo que está plenamente descrito em lei.

Exemplificadamente, sabe a sociedade que o assédio sexual é o constrangimento de alguém intuindo vantagem ou favor sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao cargo porque, anteriormente à estipulada pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, o Legislador conceitou o assédio sexual, no artigo 216-A.

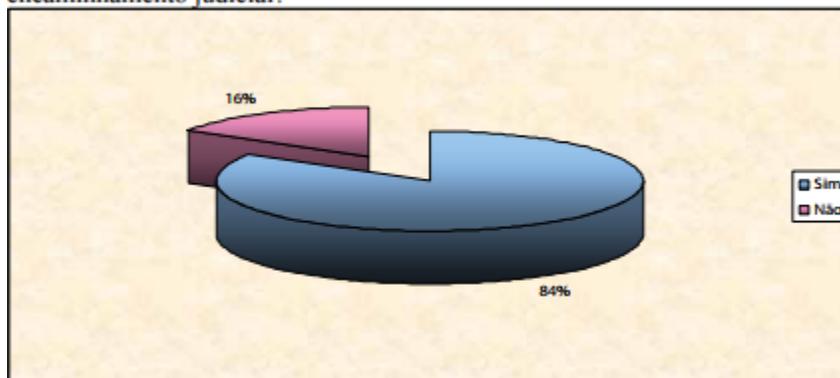
Afora isso, note-se que a recepção de um novel tipo penal é sempre acompanhada de cartilhas de conscientização, ou amplamente divulgada em telejornais, e veiculada em fonte aberta, inclusive, redes sociais, de modo a informar a sociedade, senão do aspecto meramente legislativo, então sobre a proteção ao bem jurídico tutelado (vide o exemplo da Lei Carolina Dieckmann, que alterou o Código Penal Brasileiro no que se refere aos crimes virtuais).

Como se já não bastasse a oralidade, a furtividade e a informalidade da prática do assédio moral, HIRIGOYEN (1998) ainda traz a tona a infeliz possibilidade de que a violência trabalhista seja óbvia, no entanto, impossível de comprovar, principalmente porque *os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão*. Portanto, é prática comum os colegas não tomarem partido do assediado, e, na hipótese de eventual dilação probatória judicial, omitirem-se, repetindo o comportamento que efetuaram a portas fechadas.

A já mencionada BERNARDI LORI (2012), sobre a necessidade de prova testemunhal para deslinde judicial do assédio moral, o seguinte assinalou:

Em pesquisa de campo feita em 2011 junto a bancários, professores e grupo aleatório, à pergunta “O fato de necessitar de testemunhas no seu ponto de vista dificulta o encaminhamento judicial?”, 84% dos entrevistados responderam sim, consoante se observa do gráfico abaixo.

Gráfico 1: O fato de necessitar de testemunhas no seu ponto de vista dificulta o encaminhamento judicial?



Fonte de Pesquisa: FÁVERO – Francisco Beltrão/PR - abril/2011

Posteriormente, aquela pesquisadora concluiu a análise dizendo: *esta dificuldade, que inibe consideravelmente o acesso à Justiça de parte das vítimas, gera a impunidade, notoriamente poderoso estímulo à reiteração das práticas ilícitas.*

3.3. Assédio Moral e Impunidade

Diante de temática tão ampla e complexa, o assédio moral tem tornado-se mais abrangente, eis que suas consequências, ultrapassando a esfera entre a relação os indivíduos, alcança também potenciais testemunhas (senão, vítimas), e até mesmo a organização do trabalho.

Se, por um lado, a permanência da situação de assédio, quando prolongada, ocasiona desestabilização da vítima, lesionando-a em diversos sentidos, por outro lado, concorde FREITAS (2007):

o assédio moral no âmbito organizacional é uma silenciosa fonte de danos para as empresas. Dentre os efeitos mais comuns, podem-se destacar os prejuízos financeiros relacionados ao afastamento dos trabalhadores por doenças e acidentes de trabalho, o aumento dos custos, elevação dos índices de absenteísmo e rotatividade de pessoal, cujas consequências poderão envolver: custos com reposição de pessoal, perda de equipamentos como resultado de desconcentração dos trabalhadores, queda de produtividade em função da autoestima do grupo e do clima organizacional

Verifica-se, no entanto que, apesar de a repercussão individual ter potencial social, dada a capacidade de infeliz alteração do ambiente de trabalho, as pesquisas mais recentes dão

conta de infirmar que, a bem da verdade, a sensação comum às vítimas do assédio moral é de impunidade dos sujeitos assediadores.

Com efeito, em dados trazidos por pesquisa realizada pelo site Vagas.com, e posteriormente endossada pelo Ministério Público do Estado de São Paulo, *mais de 87% das vítimas não denunciam assédio no trabalho*. Discorrendo sobre estes dados, o doutrinador da área trabalhista José Carlos WAHLE (2017), mencionou que, na medida em que o assédio moral é problema recorrente nas empresas, o combate ao assédio não ocorre, muito provavelmente porque, *ipsis litteris*:

O maior problema talvez seja cultural, porque, em geral, há grande receio por parte do trabalhador de fazer uma reclamação e sofrer algum tipo de retaliação. Esse tipo de temor faz sentido, uma vez que o resultado da pesquisa realizada junto a 4.975 (quatro mil, novecentos e setenta e cinco) trabalhadores anônimos, evidenciou que dentre os 12,5% que decidiram fazer a denúncia, 20% foram demitidos após a iniciativa, enquanto 17,6% sofreram perseguição e 8,6% resolveram levar o caso à Justiça.

Regina Alves DA SILVA (2004), acadêmica de Administração, em seu artigo sobre empreendedorismo e assédio moral no trabalho buscou estabelecer causa direta entre fatores que conduzem o assédio moral e fatores que contribuem para sua impunidade. Ao discorrer sobre o assunto, o seguinte informou a autora:

Existem diversos fatores que conduzem ao desenvolvimento do assédio moral e contribuem para a sua impunidade. Têm-se como causas e motivações desse mal que assola o trabalho, primeiramente, a perversidade do ser humano e, somado a esta, a competitividade desenfreada; o individualismo exacerbado; o medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes, ou experientes; o receio em ver falhas descobertas, ilegalidades; a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional (MENEZES, 2003).

O crescimento do individualismo em meio ao processo de globalização reafirma o perfil do novo trabalhador, autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado, e empregável. Estas características o qualificam para a demanda do mercado. Estar “apto” significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso (www.assediomoral.org).

Tal condição facilita o surgimento de formas nocivas de tratamento por parte de gestores, que fazem uso de seu poder para humilhar as pessoas sob seu comando isso porque, segundo Salvador (2002), o empregador está ciente que:

- 1) É longo o tempo de demora na solução de causas trabalhistas;*
- 2) O trabalhador intimida-se por medo de utilizar o direito constitucional de ação, por causa das conhecidas listas negras, que ainda imperam;*
- 3) O risco do desemprego, diante de um mercado instável, com um desemprego estrutural mundial assustador.*
- 4) O empregado teme retaliações, como mudanças desvantajosas de função e local.*
- 5) Além disso, denúncias podem tornar pública a humilhação pela qual passaram as vítimas, aumentando ainda mais o sofrimento destas.*

Assim, tem-se o silêncio diante do assédio moral que favorece ao surgimento e desenvolvimento do mesmo frente sua impunidade. Permitindo a constituição de “impérios empresariais”, onde a lei que vigora é a que o agressor determina, com total alvedrio para desrespeitar o direito de liberdade, privacidade e respeito das demais pessoas que trabalham em sua organização.

Nesse mesmo sentir, de impunidade do sujeito agressor, recaem as vítimas de outra modalidade de assédio: levantamento da Controladoria Geral da União (CGU) informou que, dentre os processos abertos de 2008 a 2022, no âmbito da administração pública federal, para investigar a prática do assédio sexual, 65,7% deles não resultaram em penalidades. Seguindo a análise daquele órgão, *os casos de arquivamento podem ter sua causa na não configuração (da prática de assédio), mas também na ausência de provas, entre outros fatores”.*

Verifica-se, com isso, que o assédio moral, exatamente pela forma que ocorre, é muito difícil de ser combatido. A oralidade, a informalidade e a característica sub reptícia que impregnam a violência trabalhista dificultam a prova, no âmbito judicial, bem como a punição do sujeito agressor, no âmbito civil. Penalmente falando, o silêncio legislativo parece desdenhar dos bens jurídicos que a prática odiosa do assédio moral lesiona, de modo a fomentar a institucionalização/normalização do assédio moral, como se não fosse prática abusiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho pretendeu analisar quais são as dificuldades no combate e no reconhecimento ao assédio moral no trabalho, partindo da premissa de que a ausência de tipificação do assédio moral fomenta a prática, em razão da impunidade criminal, ao passo que a necessidade de materialidade dificulta a guarita judicial, em razão de elementos intrínsecos da violência gerencial, notadamente, oralidade, informalidade e receio da vítima e eventuais testemunhas.

Para tanto, buscou o feito, em primeiro plano, conceituar o que é o assédio moral, fazendo-o à luz dos escólios doutrinários de diferentes áreas. Em seguida, buscou analisar, de maneira aprofundada, quais são as características inerentes à prática que dificultam a repercussão judicial dos fatos, mencionando que a problemática inexistência de lei penal tipificando o assédio moral, corrobora à impunidade do sujeito assediador, alimentando a institucionalização/normalização do assédio.

Com isso, a hipótese do trabalho de que existem reflexos negativos face a inexistência de dispositivo legal que conceitue, delimite e até mesmo tipifique o assédio moral, sobretudo no que se refere à dificuldade de reconhecimento de tal conduta, e também no combate à prática, foi confirmada, em virtude do sentimento de impunidade inerente às vítimas de tal proceder.

Verifica-se a importância do presente trabalho pela constatação de que, apesar de, no Brasil atual, já existir amplo cenário de discussão político e legislativa acerca do assédio sexual, o assédio moral, em que pese a crescente de debates sobre o tema, ainda é matéria carente, no ordenamento jurídico brasileiro, de vigor legal, pela ausência de tipo penal; e jurisprudencial, pelas dificuldades inerentes à materialidade do fato.

Deste modo, compreendeu-se o presente trabalho como temática pertinente à atual sociedade, verificadas as consequências sociais da prática do assédio moral, eis que, via de regra, o alcance negativo da prática odiosa não somente afeta os indivíduos principais (ativo

e passivo), como também influencia todo o agrupamento empregatício e/ou ambiente de trabalho.

Concorde antecipado, esta pesquisa teve como objetivo compreender, a partir de revisão bibliográfica multidisciplinar o que é o assédio moral no trabalho, e quais são as consequências para a vida do servidor assediado. A partir disso, ao refletir sobre a existência de lesões a bens jurídicos diversos, buscou compreender como a inexistência de legislação específica sobre o tema traduz a dificuldade em 1) conceituar, 2) delimitar, 3) reconhecer e 4) combater o assédio moral, ao passo em que pretendeu analisar eventuais dificuldades comuns à sua comprovação, no campo processual, dada características inerentes à prática do assédio.

Nesse sentido, o primeiro capítulo abordou qual o conceito doutrinário do assédio moral, bem como o histórico da prática, consolidada pós mundo-globalizado, quem são seus sujeitos e quais são suas modalidades, a saber, assédio moral horizontal, descendente, ascendente e misto, mencionando neste espeque, quais seriam as possíveis razões à vulnerabilidade do trabalhador subordinado como principal vítima do assédio moral. Houve ainda singelo debate da área psicológica do sujeito assediador, na medida em que há um antagonismo fortalecido por questões que ultrapassam a esfera meramente trabalhista, e envolve razões pessoais, senão de ódio, então de competitividade.

Posteriormente, de maneira mais específica, discorreremos, no segundo capítulo, sobre as características mais comuns no assédio moral, que, por um processo de globalização, promoveu a violência à modalidade de gestão, ao passo em que foram lançadas as escoras para o debate proposto no terceiro capítulo, epicentro desta pesquisa bibliográfica.

Em seguida, no último capítulo, discorreremos brevemente sobre o problemático silêncio legislativo acerca da temática, em que pesem as lesões a bens jurídicos diversos, mesclando-se tal análise com as dificuldades para reconhecimento e combate a eventual assédio moral ocorrido, com base na análise dos elementos caracterizadores do assédio moral, mencionados no capítulo II, pois, desde o início, havia também a teoria de que o assédio moral, por características próprias da conduta, é matéria de difícil combate, na

medida em que acontece de maneira informal, sub-reptícia, oral, e ainda é, muitas das vezes, vislumbrada com irrefletida normalidade.

Concluída a revisão bibliográfica, e agora entendendo cientificamente aquilo que já havia sentido na prática, é forçoso concluir que o assédio moral no trabalho, a depender da forma com que ocorre, pode, sim, ser de difícil repercussão jurídica, pelos já mencionados aspectos de dificuldade de prova, elementos sub reptícios, medo de eventuais testemunhas, e também pelo atraso na compreensão do que é ser vítima do assédio moral.

Entretanto, nada pode justificar o silêncio legislativo que assola o ordenamento brasileiro, na medida em que as diversas literaturas, desde a área de Direito do Trabalho, até aquelas pertinentes ao ramo da psicologia e psiquiatria, passando por escólios de Administração, Serviços Sociais e também literatura médica geral informam que o assédio moral produz efeitos lesivos no indivíduo, na empresa, na família das vítimas, na sociedade, e também no monetário das pessoas jurídicas interessadas.

Conforme já explanado, o Código Penal é o responsável por apenar as diversas condutas que lesionem os bens juridicamente protegidos pela Constituição, no entanto, em que pese a gama de bens jurídicos lesionados pela prática da violência trabalhista, indo desde o aspecto psicológico da vítima, até mesmo o aspecto físico, o Estado tem se omitido, em irrefletida insensatez, em apenar o sujeito assediador, na medida do dano que fora causado.

Há, sim, tentativa de resolver juridicamente a problemática pela via cível, no entanto, mesmo diante desses casos, a vítima, naturalmente hipossuficiente em face de seu sujeito assediador, só vê reforçado o seu papel de desprestígio em tal relação irregular, pois o braço do Poder Judiciário não parece alcançar com efetividade o sujeito assediador, falhando em reprovar, mas também em prevenir a manifestação da violência gerencial.

Com efeito, todos os caminhos parecem apontar para o mesmo destino, a saber: o aumento paulatino de denúncias não parece ter despertado o Estado, para que faça valer, com força de lei, a implantação de uma política de cultura de combate ao assédio moral no trabalho. Há, de fato, tentativa de conscientização, através da propagação de cartilhas e informes, no

entanto, poucos panfletos não são capazes de atingir o âmago da problemática, que deve ser resolvido com vigor legal, jurisprudência sólida, e programas que fomentem a reciclagem de práticas odiosas no ambiente de trabalho, incentivadas, inclusive, por força de lei.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, Margarida M. S. **Saúde mental e trabalho**: a necessidade da “escuta” e olhar atentos. Cadernos Brasileiros de Saúde Mental, v. 1, n. 1, p. 136-145, 2011.
- BARRETO, Margarida M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP), São Paulo, 2000.
- BARRETO, Margarida M. S. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2006.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho (6ª reimp.). São Paulo, Boitempo Editorial, 2003.
- BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010.
- [BRASIL], Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT -2: XXXXX-06.2020.02.0374 SP. Relator: Ricardo Apostólico Silva. Julgado pela 17ª Turma – Cadeira 01, em 21 de junho de 2022
- Cadernos Carlos Taylor: Série Políticas Transversais – Cartilha: **Assédio Moral no Serviço Público**. Não pratique. Não sofra. Denuncie (2010)
- Cantera, L. M., Pallarès, S. & Selva, C. (2013). Violência. In L. M. Cantera, S. Pallarès & C. Selva (Eds.), Del malestar al bienestar laboral (pp. 77-103). Barcelona: Amentia Editorial.
- ELGENNENI, S. M. M.; VERCESI, C. **Assédio moral no trabalho**: implicações individuais, organizacionais e sociais. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 68-85, jun. 2009. Disponível em: . Acesso em: 09 set. 2016.
- ESCORSIM, Silvana Maria. **Violência de gênero e saúde coletiva**: um debate necessário. Revista Katálysis, v. 17, n. 2, p. 235-241, jul/dez., 2014.
- Evangelista MS, Faiman CJS. **Assédio moral no trabalho**: abordagens ao tema pela academia, por sindicatos e por órgãos governamentais. Saúde, Ética & Justiça. 2015;20(2):43-56.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.
- FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007, p.92
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GAVA, VANESSA CARLA DA SILVA. **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**. Orientador: Prof. Nelton José Araújo Ferreira. 2017. TCC (Graduação) - Curso de Direito, UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC, Barbacena, 2017.

Gitelman, Suely Ester. **O assédio moral como causa de rescisão do contrato de trabalho**. 2006. 190 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

Gonçalves, J., Schweitzer, L., Pereira, E. F., & Tolfo, S. da R. (2020). **Sentidos e significados do trabalho**. In S. da R. Tolfo (Org.), *Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: Fundamentos e intervenções com base na psicologia* (pp. 277–294). Vetor. GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

Hirigoyen MF. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil; 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

LEYMANN, H. **The content and development of mobbing at work**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184, 1996

LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. *Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul*, n 01, 2007.

LORA, I. M. B. **Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova**. *Rev. Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR. Umuarama*. v. 15, n. 1, p. 5-21, jan./jun. 2012.

MAGALHÃES, M. de O.; BENDASSOLLI, P.F. **Desenvolvimento de carreiras nas organizações**. In: BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. (Orgs.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 431-464

MARQUES, Rafaella Bruno da Cruz. **A problemática ausência de tipificação do crime de retenção dolosa do salário no ordenamento jurídico brasileiro**. Orientador: Professor Maurício Moreira. 2021. TCC (Graduação) - Curso de Direito, UNEB, Jacobina, 2021.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo *et al.* **Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental dos trabalhadores em um hospital geral**. *Fundamentos e Ações*, Florianópolis.

NASCIMENTO (2004 - NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. *Revista LTr. São Paulo*, v. 68, n. 8, ago 2004.

Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2013a). **A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho**. Revista de Gestão e Secretariado - GeSec, São Paulo, 4(2), 90-113.

OLIVEIRA, Aline da Silva Pacheco. **O percurso da violência física contra as mulheres**. Orientadora Professora Dra Heleni Ávila. 2017. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, UFRB, Cachoeira, 2017.

PIÑUEL Y ZABALA, I. **Mobbing**. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae, 2001.

RI, JOSÉ CARLOS DAL. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, [s. l.], v. 09, 2015.

Rodrigo Dias da Fonseca (2007) - FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral - breves notas**. Revista LTr. São Paulo, v. 71, n. 1, jan. 2007.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006 p.106.

SANDOVAL, Yaneth Vargas. **Acoso laboral en Colombia: dificultad de probar**. Assédio Moral no Trabalho: Fundamentos e Ações, [s. l.] 2018.

Santos, A., Penhaki, J., & Onesti, L. 2020 Abr 2. **Globalização, assédio moral e perversidade no cotidiano**. Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa. .

Soboll, Lis Andréa Pereira **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**/ Lis Andréa Soboll. — São Paulo : Casa do Psicólogo®, 2008.

TARCITANO J. S. C; GUIMARÃES, C. D. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. 2004. 51p. Trabalho de Conclusão de Curso (Gestão de Recursos Humanos) – Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá. Juiz de Fora-MG

VALLE, Karla. **SERVIÇO SOCIAL E GERENCIALISMO: UM DEBATE SOBRE O TRABALHO PROFISSIONAL EM ESPAÇOS SÓCIO-OCUPACIONAIS REESTRUTURADOS**. Tese de doutorado defendida em 21/11/2019. Escola de Serviço Social da UFRJ.