

O **MOBBING NO AMBIENTE DE TRABALHO
COMO MÁCULA AO PRINCÍPIO DA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA***

M **OBGING IN THE WORKING ENVIRONMENT
AS AN OFFENSE TO THE HUMAN PERSON'S
DIGNITY PRINCIPLE**

Izabella Cecília de Lima e Silva**

RESUMO

O objetivo deste estudo é refletir como e em quais circunstâncias o assédio moral dentro do trabalho afeta a dignidade da pessoa humana do obreiro. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, considerando a contribuição de diversos autores, com fins de definir o assédio moral, também conhecido como *mobbing*, classificando suas espécies e as consequências que causa ao assediado. Outrossim, verificou-se como o tema é tratado no ordenamento jurídico brasileiro, tanto na legislação, como nos tribunais, concluindo-se que a legislação federal do país é incipiente ao tratar do assunto, havendo apenas projetos de lei tramitantes no Congresso Nacional para tutelar exclusivamente a espécie. Assim, a realidade hodierna é de que coube aos princípios constitucionais, mormente ao da dignidade da pessoa humana, subsidiar e fundamentar os pedidos e decisões dos conflitos entre assediadores e assediados, buscando o melhor interesse destes últimos.

* Artigo enviado em 28.02.2020 e aceito em 01.06.2020.

** Mestranda no Programa de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Araguari/MG. E-mail: izabellc@trt3.jus.br.

Palavras-chave: Assédio moral. *Mobbing*. Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

The aim of this study is to reflect how and under what circumstances bullying at work affects the dignity of the working person. With this goal, a bibliographic research was carried out considering the contribution of authors such as GARCIA (2017), in order to define moral harassment, also known as mobbing, classifying its species and the consequences they cause to the harassed. Furthermore, it was verified how the subject is dealt with in the Brazilian legal system, both in legislation and in the courts, concluding that the country's federal legislation is incipient when dealing with the matter, with only bills passing through the National Congress to protect it exclusively. Thus, the reality today is that it was up to the constitutional principles, especially the dignity of the human person, to subsidize and substantiate the requests and decisions of conflicts between harassers and harassed, seeking the best interest of the last.

Keywords: *Bullying. Mobbing. Dignity of human person.*

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estiveram presentes na sociedade humana desde os seus primórdios, como forma de as pessoas buscarem a vida em comunidade, bem como a própria sobrevivência. Com o desenvolvimento da civilização ao longo dos séculos - notadamente após a criação da propriedade privada -, foram desenvolvidas relações de hierarquia e poder, nas quais o homem passou a ser explorado pelos seus pares. Aqueles que detinham o poder também eram donos do que era produzido pelo subordinado.

A subordinação do trabalhador em face do patrão permaneceu no decorrer das décadas e cresceu principalmente no período da revolução industrial e fortalecimento do capitalismo. Tal relacionamento deu azo a práticas despóticas por parte dos detentores dos meios de produção - principalmente a ações que imprimiam tratamento hostil e humilhante,

pressão excessiva por resultados e atitudes aéticas capazes de causar severos danos de natureza física e psíquica nos obreiros -, atualmente denominadas de assédio moral ou *mobbing*. No presente trabalho pretende-se dissertar acerca da execução do assédio moral no ambiente de trabalho no contexto contemporâneo e de como ele afeta o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O assédio moral ou terror psicológico no trabalho, também conhecido como *mobbing*, é um problema social grave, que vem assumindo consequências cada vez mais alarmantes. A vítima passa a sofrer tratamento abusivo, perseguições, humilhação, discriminações, constrangimentos, de forma reiterada, normalmente velada, com fim de desestabilizá-la psicologicamente, levando-a ao sofrimento psíquico, que muitas vezes alcança proporções insuportáveis. (GARCIA, 2017, p. 11).

A pesquisa se justifica pelo fato de que o mundo globalizado, caracterizado pela competitividade empresarial, por diversas vezes sem fronteiras morais em decorrência do excesso de oferta de mão de obra e da redução gradativa dos postos de trabalho, constitui cenário perfeito para a disseminação do *mobbing*.

Tem-se como objetivo principal identificar como a referida prática é capaz de sensibilizar o direito constitucional da dignidade da pessoa humana dos obreiros e qual a responsabilidade de reparação pelos danos eventualmente causados, segundo o conjunto normativo brasileiro.

Em um primeiro momento, discorrer-se-á acerca das definições e espécies de assédio moral dentro do ambiente laboral e das suas consequências para as vítimas. Após, será apresentado o tratamento da prática do assédio moral dentro do ordenamento jurídico brasileiro, ressaltando o princípio da dignidade da pessoa humana e, por fim, serão analisados os dispositivos legais atuais atinentes à prevenção, bem como será ponderado como os tribunais vêm atuando nesses casos.

O método a ser utilizado será o dedutivo, que parte de uma proposição universal e desce às proposições particulares, chegando, assim, à conclusão de maneira formal. Para tanto, será utilizada a técnica de revisão bibliográfica baseada na pesquisa doutrinária, literária e jurisprudencial e na análise de periódicos e legislação.

DO HISTÓRICO E ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Por muitos anos, as relações trabalhistas eram caracterizadas por serem extremamente abusivas, tanto que a palavra "trabalho", derivada do latim "*tripalium*", era remetida a um sentido de tortura e vergonha (PAROSKI, 2007). Era corriqueiro que o subordinado fosse vítima de severos atos de violência e constrangimento por parte de seus patrões, além de não receber de forma justa pelo serviço que prestava em jornadas extremamente extenuantes.

Na sociedade contemporânea, contudo, o labor mudou de perspectiva, pois é a forma que as pessoas possuem de alçar seus objetivos tanto econômicos quanto pessoais. Desde tenra idade, a população, em sua grande maioria, é educada para buscar o progresso profissional, que é sinônimo de triunfo perante os demais indivíduos. Tal fator imprimiu uma nova face às relações de trabalho, que hoje exige cada vez mais competitividade, sempre com o máximo de qualificação e eficiência combinadas com uma produção massiva e o menor custo possível.

Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e "flexibilização". Exigem-se dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade), visando a produzir mais a baixo custo.

E nesse contexto no qual o individualismo impera, nasce um recinto propenso a situações de pressão que repercutem no cotidiano do obreiro, nas quais culminam, muitas vezes, na prática de assédio moral.

Também conhecido como *mobbing*, o assédio moral no ambiente laboral pode ser definido como um abuso emocional malicioso, de cunho não sexual ou racial, com o fito de humilhar o empregado, por meio de atos de intimidação, descrédito ou rumores, capazes de atingir a saúde psíquica do indivíduo, assim como conceitua Schmidt (2001).

Garcia (2017) acrescenta que a prática pode também se dar por meio de perseguição, tratamento abusivo ou discriminação, podendo haver afrontas verbais, posturas injustas, comentários negativos, rebaixamentos e imposição de inatividade e de isolamento no ambiente laboral.

De acordo com Márcia Guedes, *mobbing* significa:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (GUEDES, 2003, p. 33).

Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen define:

O assédio moral caracteriza-se, antes de tudo, pela repetição. São atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores. (HIRIGOYEN, 2005, p. 30).

Ainda, imperioso destacar a lição de Sérgio Pinto Martins:

O assédio moral é conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. (MARTINS, 2012, p. 17).

Das definições de assédio moral supracitadas, é possível destacar que, para sua caracterização, é necessária a reiteração, ou seja, os atos destinados à humilhação da vítima devem se repetir e não configurar um ato isolado.

Outrossim, ao conceituar-se *mobbing*, suscita-se a possibilidade de o assediador ser o patrão, o gerente, o superior hierárquico, ou o colega, remetendo-se às espécies de assédio moral, que doutrinariamente são conhecidas como: assédio vertical descendente, assédio vertical ascendente e assédio horizontal.

Entende-se por assédio vertical descendente o praticado pelos superiores hierárquicos, sendo este o mais comum e o mais grave, diante do sentimento de impotência, desamparo e desproteção da vítima, que se questiona a quem recorrer e teme pela perda do emprego.

O assédio vertical ascendente é aquele em que um grupo de empregados se volta contra seu superior hierárquico. De menor incidência, essa espécie de assédio se dá geralmente quando os assediadores julgam que o chefe recém-promovido não seria capaz de desempenhar a sua nova função, ou quando um superior recém-contratado não se adapta, nem conquista a empatia dos subordinados.

Já o assédio horizontal acontece entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação e é movido, na maioria das vezes, pela competição ou pela inveja.

Sobre o tema, Ricardo Resende leciona:

Assédio vertical descendente: é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego;

Assédio vertical ascendente: é o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral;

Assédio horizontal: é praticado entre colegas que possuem o mesmo *status* hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados. (RESENDE, 2014, p. 428).

Independente de quem seja o assediador, certo é que o *mobbing* acarreta sérias doenças, em especial de ordem psíquica, afetando o bem-estar e o equilíbrio da vítima, comprometendo sua higidez física, mental.

Garcia (2017) ressalta que não é suficiente tratar, simplesmente, a doença psíquica, não bastando medicar e exortar a vítima a se reerguer e reagir psicologicamente. Segundo o autor, deve-se enfrentar

a origem do problema e combater a violência em si, por todos os meios possíveis e legítimos, inclusive levando o problema às esferas institucionais competentes.

O assédio moral, na verdade, pode deixar cicatrizes mais profundas do que se imagina. Mesmo depois de um possível desligamento do ambiente agressivo, a pessoa, muitas vezes, carrega traumas emocionais gravíssimos, que a acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-a para outras atividades, em especial para o exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências semelhantes, acarretando fobias, transtornos e incapacidade até mesmo para as tarefas do dia a dia. A vítima de assédio moral perde autoestima, esperança, força, confiança, capacidade de seguir em frente e somente um acompanhamento cuidadoso pode ajudar na recuperação. (GARCIA, 2017, p. 15).

A fim de encontrar a tutela jurídica necessária às vítimas do assédio moral, encontra-se, na Lei Maior, a consagração do trabalho como direito social fundamental da República Federativa do Brasil, revelando-se como fonte de dignidade e meio de promoção da justiça social e do bem-estar (art. 6º do CF/1988).

Ademais, a Carta Magna, por meio dos seus artigos 7º, inciso XXII, e 200, inciso VIII, conferiu especial importância ao ambiente laboral, garantindo condições propícias de trabalho ao empregado.

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

[...]

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

Art. 200 Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (CF/1988)

Como consectário lógico do *status* de direito fundamental do trabalho, dever-se-ia afirmar que o ambiente de trabalho, igualmente, reverter-se-ia desta fundamentalidade, entendendo-se que um local de trabalho equilibrado e uma relação trabalhista entre empregados e empregadores harmoniosa são direitos de todos, como um bem essencial à sadia qualidade de vida.

Tudo em nome da dignidade da pessoa humana. Nas palavras de Silva (2008, p. 105), “[...] a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.”

Expressa no Título I da Constituição Federal, o qual estabelece os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana é considerada princípio basilar de sustentação do Estado brasileiro.

Alexandre de Moraes ensina (2009, p. 21):

A dignidade da pessoa humana: concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Cármem Lúcia Antunes Rocha (1999 *apud* SAES, 2011) resume, em sábias palavras, que a dignidade humana “[...] é o coração do patrimônio jurídico-moral da pessoa humana.” Imperioso destacar que os princípios jurídicos constitucionais, expressos no texto normativo ou não, continuam possuindo força normativa e podem ser reivindicados.

Não obstante a intenção do legislador constituinte em valorizar o trabalho humano e garantir a dignidade da pessoa humana do

trabalhador, os dispositivos acima citados trata-se de normas que são constantemente inobservadas e violadas, atualmente, com grande destaque, pelo fenômeno destruidor do assédio moral.

Por óbvio, a exposição do trabalhador a pressões psicológicas desumanas e as condutas abusivas violam, com clareza, a sua dignidade, fundamentando a tutela jurídica ao assédio moral.

Garcia (2017) observa que, ao contrário do assédio sexual; previsto expressamente no artigo 216-A do Código Penal, ainda não se observa a disciplina específica sobre o assédio moral no âmbito da legislação federal, sendo salutar a invocação de princípios constitucionais a fim de subsidiar a defesa à dignidade do trabalhador assediado.

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT -, datada de 01.05.1943, em seu bojo, não possui nenhum dispositivo que contemple direta e especificamente o assédio moral no ambiente de trabalho, carecendo a vítima da proteção legal que lhe seria devida.

Cumprir registrar a existência de alguns projetos de lei tramitantes no Congresso Nacional, tutelando a prática do assédio moral, tais como os Projetos de Lei Federal n. 4.742/2001 e o n. 5.971/2001, ambos propondo a criação de novo tipo penal, criminalizando o assédio moral no trabalho, com as seguintes redações, respectivamente. *In verbis*:

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa. (PL 4.742/ 2001).

Art. 203-A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa. (PL 5.971 2001).

Ainda, impende consignar a recente Lei n. 13.185, de 06.11.2015, a qual instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática

(*Bulling*). Apesar de não se tratar de diploma legal específico quanto ao assédio moral no trabalho, vez que enfatiza o assédio escolar, algumas das previsões dessa lei poderão auxiliar na caracterização, prevenção e combate do *mobbing* (GARCIA, 2017).

Ao positivar uma série de medidas a fim de precaver e combater a prática da intimidação sistemática em toda a sociedade, a Lei n. 13.185, em seus artigos 4º e 5º, possibilita a interpretação análoga dos dispositivos, adaptando-os ao assédio moral no trabalho.

Desse modo, é possível citar, como meio de prevenção ao *mobbing*, a capacitação de gestores de recursos humanos, gerentes, supervisores, diretores, prepostos e responsáveis pelos departamentos pessoais das empresas, além da determinação de que empresas, empregadores, entidades profissionais, organizações sindicais, órgãos públicos voltados às relações trabalhistas assegurem medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e ao assédio moral (GARCIA, 2017).

Apesar do avanço alcançado com a promulgação da Lei n. 13.185/2015, considerando que, quanto à regulamentação do assédio moral, a legislação brasileira é ainda muito incipiente, o Poder Judiciário vem exercendo papel de extrema relevância na lida com os inúmeros casos que eclodem diariamente nos tribunais de prática degradante no ambiente de trabalho. Cabe aos julgadores, portanto, recorrendo-se dos princípios constitucionais, prestar a tutela jurídica efetiva ao fenômeno do assédio moral, não deixando as vítimas desamparadas em virtude da omissão legislativa.

Nessa senda, relevante colecionar o seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como

tipicamente horizontal (colegas *versus* colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Com efeito, da análise dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil, extrai-se que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados. Por outro lado, note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, *caput*, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art. 3º, IV, *ab initio*, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, *in fine*, CF). Conforme se depreende do acórdão regional, “em decorrência de sua opção sexual, a reclamante passou a ser objeto de chacotas ou ofensas, perpetradas pelo funcionário Paulo, dentro do local de trabalho” - premissa fática incontestada à luz da Súmula 126/TST. Nesse contexto, diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, forçoso concluir que os fatos ocorridos com a Obreira realmente atentaram contra sua dignidade, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim o inciso X do art. 5º da Constituição

Federal. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR - 11642-96.2014.5.15.0046, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24.05.2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26.05.2017.)

Conforme se extrai da ementa supra, uma vez configurado o assédio moral, mesmo que o empregador não o tenha praticado e seja este de colega contra colega de mesma hierarquia (assédio horizontal), ele será responsável pela lesão causada, já que são inerentes ao poder empregatício os deveres de dirigir, fiscalizar e punir os empregados da sua empresa que porventura sejam praticantes do assédio.

Referida premissa decorre da responsabilidade civil do empregador ou comitente, tutelada pelo Código Civil brasileiro, em seus artigos 932, III, e 933:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (CC/2002)

Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados. Trata-se de responsabilidade *sui generis*, uma vez que não há que se comprovar a culpa (em sentido *lato*) do empregador, mas sim a do empregado ofensor.

É cediço que o empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços, de modo que sua culpa pode ser configurada até mesmo pela negligência concretizada na omissão no controle das atividades desenvolvidas na empresa.

Sobre esse tema, eis a lição de Ricardo Resende:

Em qualquer dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho o empregador responde pelos danos

morais, tendo em vista que “o empregador ou comitente” é responsável civilmente “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.” (art. 932, III, do CCB/2002). Além disso, no caso de o dano não ter sido provocado diretamente pelo empregador, a responsabilidade é objetiva. (RESENDE, 2014, p. 429).

CONCLUSÃO

Indubitável que o *mobbing* constitui uma triste realidade cada vez mais frequente nos ambientes de trabalho e que, apesar do seu progressivo aumento, permanece, na maioria das vezes, silencioso e distante de reais soluções.

O aumento do assédio moral no trabalho se dá, principalmente, pela globalização e pela competição que o capitalista impõe, exigindo o sistema cada vez mais eficiência, com maior rapidez e mais qualificação. Essas mudanças, conseqüentemente, alteram diretamente as relações de trabalho, transformando o ambiente laboral em um recinto mais competitivo e menos humano.

O *mobbing* é caracterizado pela violência cruel e degradante, materializada em ataques à autoestima e à dignidade do trabalhador, dando-se por meio de humilhações, situações vexatórias, ataques de forma repetida e gerando incalculáveis conseqüências à saúde e à moral do abusado.

Mesmo diante da seriedade do tema, a realidade é que a legislação pátria ainda é muito incipiente quando se trata de definir o assédio moral e instituir penas ante a sua prática, não havendo legislação federal positivada. Os julgadores e os operadores do direito, destarte, têm que se valer de legislações análogas e principalmente dos princípios constitucionais, mormente o da dignidade da pessoa humana.

A fim de coibir a prática do assédio moral, é necessário cobrar dos legisladores a tutela jurídica específica e eficaz como forma de criminalizar a prática, além de conscientizar as empresas e os empregadores para que adotem políticas preventivas no ambiente de trabalho, por meio da promoção de um ambiente de trabalho saudável, considerando as conseqüências malélicas advindas de tal ato ilícito.

É preciso que toda a sociedade esteja certa de que assédio moral não é garantia de máxima produtividade e de que contribuir para que

esse fenômeno não venha a se desenvolver é dever de todos, sob as duras penas de retrocesso à época na qual o empregado não era considerado uma pessoa, e sim um mero objeto.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Inácio. *Projeto de Lei n. 5.971, de 2011*. Altera dispositivos do Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940 - Código Penal, para tipificar como crime a coação moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>. Acesso em: 12 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. TST-AIRR-11642-96.2014.5.15.0046. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 24.05.2017. Data da publicação: 26.05.2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Assédio moral: a violência psicológica no ambiente de trabalho*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 2. ed. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JESUS, Marcos de. *Projeto de Lei n. 4.742, de 2001*. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 12 abr. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012.

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

MORAES, Aurélio Casali de. *Assédio moral no direito do trabalho: uma violação à dignidade da pessoa humana do trabalhador*. Disponível em: <http://viannasapiens.com.br/revista/article/view/70>. Acesso em: 12 abr. 2019.

PAROSKI, Mauro Vasni. *Assédio moral no trabalho*. Disponível em: <http://www.fiscosoft.com.br/a/37db/assedio-moral-no-trabalho-mauro-vasni-paroski>. Acesso em: 12 abr. 2019.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 4. ed. rev., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

SAES, Wandimara Pereira dos Santos. Princípio da dignidade humana como critério material de ponderação. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 19, n. 76, p. 115-138, jul. 2011.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. n. 103, São Paulo, p. 142-172, jul./set. 2001.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

VICENTE, Cássia Aparecida Valero; MARTINS, Janaina Liz Catardo; MATTOS, Elizeth Germano. *O assédio moral nas empresas: análise do posicionamento dos recursos humanos no ato do assédio moral*. Disponível em: <http://revista.unilins.edu.br/index.php/cognitio/article/viewFile/43/45>. Acesso em: 12 abr. 2019.