

# O ASSÉDIO MORAL COMO MECANISMO DE VIOLAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

## MORAL HARASSMENT AS A MECHANISM OF VIOLATION OF THE WORK ENVIRONMENT AND THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON

Caio Eduardo Smanio Quinteiro<sup>1</sup>  
Gabriel Salmen Antonio<sup>2</sup>

*Recebido em 23/09/2022*  
*Aprovado em 12/11/2022*

---

### RESUMO

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho ocorre desde os primórdios das relações desta natureza, resultando em fatores nocivos ao trabalhador, como a violação da garantia constitucional da dignidade da pessoa humana, além de infringir direitos inerentes à relação laborativa. Trata-se de uma série de condutas deletérias ao ambiente de trabalho, submetendo o funcionário, sem justificativa, a ações danosas, com interferência em fatores psicológicos e físicos decorrentes de manifestações neste sentido praticadas no contexto laborativo, ensejando, em determinados casos, o pedido de demissão. Por se tratar de prática nociva ao indivíduo e contrária a corolários basilares da legislação vigente, notadamente a referida dignidade da pessoa humana, é possível pleitear a responsabilização indenizatória do trabalhador nestes casos, em âmbito cível, cuja previsão legal se mostra consonante com o imperativo categórico de Kant relacionado à fórmula da humanidade como um fim em si mesmo, integrando a legislação a este entendimento, classificando o indivíduo como sujeito e objeto de direitos. Contudo, não há até o momento previsão legal que possibilite a responsabilização criminal em razão da referida prática.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Dignidade da pessoa humana. Previsão normativa. Tipificação Penal. Imperativos categóricos Kant.

### ABSTRACT

The practice of bullying in the work environment occurs since the beginning of relationships of this nature, resulting in harmful factors to the worker and, therefore, violation of the constitutional guarantee of the dignity of the human person, in addition to rights inherent to the labor relationship. It is a series of harmful conducts to the work environment, subjecting the employee, without justification, to harmful actions, with interference in psychological and physical factors resulting from manifestations in this sense practiced in the work context, giving rise, in certain cases, to the request of dismissal. As it is a practice that is

---

<sup>1</sup> Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), Especialista em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), Professor de Direito Processual e Material do Trabalho no Centro Universitário de Espírito Santo do Pinhal-SP (UNIPINHAL), Advogado. caioquinteiro@hotmail.com

<sup>2</sup> Especialista em Direito Penal e Processo Penal pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG), Advogado. gabrielsalmen7@hotmail.com

harmful to the individual and contrary to basic corollaries of current legislation, notably the aforementioned dignity of the human person, it is possible to claim the worker's indemnity liability in these cases, in the civil sphere, whose legal provision is in line with the categorical imperative of Kant related to the formula of humanity as an end in itself, integrating legislation to this understanding, classifying the individual as a subject and object of rights. However, there is no legal provision to date that allows criminal liability for this practice.

**Keywords:** Bullying. Dignity of human person. Normative forecast. Criminal typification. Kant's Categorical Imperatives.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo irá analisar a prática do assédio moral na relação de trabalho, seu efeito negativo na saúde do trabalhador, a violação à dignidade da pessoa humana, a transgressão ocasionada ao meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil e criminal do empregador.

Na década de noventa, Marie-France Hirigoyen foi pioneira a estudar o assédio moral no ambiente de trabalho, estudo este que se tornou público em todo mundo, servindo sua obra como alicerce para muitas ciências. No Brasil, o tema passou a ser abordado e divulgado na mesma década pela médica do trabalho Margarida Barreto.

O assédio moral não se restringe aos limites físicos do trabalho, consistindo em toda a estrutura psicológica que se forma em função dela, não podendo ser confundido, porém, com atritos e com questões pessoais que surgem no ambiente laboral.

O Direito do Trabalho em consonância com a Constituição Federal visa garantir direitos básicos ao trabalhador, dentre estes, que ele possa desenvolver suas atividades em um ambiente de trabalho saudável, garantindo-lhe dignidade no exercício de seu labor.

Entretanto, na hipótese de ocorrência de assédio moral, de forma imediata, a pessoa a ser atingida é o empregado em sua saúde mental e até física (doença psicossomática), bem como em sua dignidade e, indiretamente, há uma violação ao ambiente de trabalho, em razão desta prática hostil contaminar todo o ambiente.

Diante dessa situação, a vítima poderá responsabilizar civilmente o empregador pela ocorrência do assédio moral e pleitear danos morais em razão desta prática. Contudo, indaga-se: o empregador poderá ser responsabilizado criminalmente pela prática sobredita?

O presente estudo propõe uma reflexão, em sentido técnico, sobre a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, seus impactos em relação à garantia constitucional da dignidade da pessoa humana, bem

como a análise da previsão normativa vigente relacionada ao referido instituto, nos âmbitos civil e penal.

Com efeito, esta pesquisa coaduna com a formulação do imperativo categórico prevista na obra “Fundamentação da metafísica dos costumes”, de Immanuel Kant, especificamente no tocante à intitulada “Fórmula da Humanidade” como um fim em si mesmo.

A fórmula supracitada, componente das “fórmulas do dever” abordadas pelo autor, traduz-se na visão do ser humano como um fim em si mesmo, e não como mero meio, relacionando-se diretamente à constitucionalmente assegurada dignidade da pessoa humana que, por sua vez, resta violada nas hipóteses de ocorrência do assédio moral, sendo a incolumidade do indivíduo, fim essencial da referida norma.

## A ORIGEM DO ASSÉDIO MORAL

O termo assédio moral está vinculado à natureza humana e praticamente sempre existiu nos locais de trabalho. Verificando a evolução histórica do trabalho desde o período feudal, as corporações de ofício e a revolução industrial, observa-se que o assédio moral esteve, de certa maneira implícito, em todas as fases históricas do trabalho.

Dessa forma, é correto dizer que o assédio moral é tão antigo como o próprio trabalho, mas, apesar disso, somente passou a ser estudado nas últimas décadas, embasado em divulgações de pesquisas desenvolvidas em países da Europa, na área da psicologia (FERREIRA, 2004, p. 37).

O assédio moral também é conhecido como *bullyng*, *mobbing*, *harcèlement moral* e *acoso moral*; terminologias que refletem diferenças de nacionalidade e de perspectiva cultural de diferentes pesquisadores.

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que foi inserido no mundo jurídico. Sabemos que esse conceito sobreviveu por séculos inteiramente ignorado por profissionais da área da saúde e por juristas, sem que as vítimas encontrassem amparo para o seu sofrimento, bem como sem punição adequada para a ação do assediador (FERREIRA, 2004, p. 19).

A discussão sobre o assédio moral na esfera jurídica mundial passou a ganhar força com a publicação do livro da psicanalista francesa Marie France Hirigoyen “Assédio Moral - a violência perversa do cotidiano”, em 1998, na França, lançado no Brasil em maio de 2000, no qual se relatam casos reais, abordando condutas que tipificam o assédio e as consequências na saúde do trabalhador. No Brasil, o tema vem sendo

divulgado pela imprensa escrita por meio de várias reportagens em jornais, em revistas, veiculados pela internet.

O assédio moral passou a ter uma maior divulgação no cenário nacional no ano de 2000, quando Margarida Barreto, médica do trabalho, publicou sua dissertação de mestrado a respeito do sofrimento provocado pelo assédio moral, com base em trabalhadores de diversos setores. O termo assédio moral, de acordo com a doutrina especializada e a jurisprudência em voga, é associado às práticas de hostilizar, perseguir e/ou humilhar uma pessoa, sendo assim, uma conduta destinada a uma única vítima.

### **O Assédio Moral**

O assédio moral não é um problema exclusivo do ambiente de trabalho, mas um fenômeno de amplitude global. Encontra-se este tipo de conduta no lar, nas relações familiares, nas relações educacionais, nas relações políticas e sociais ou outras que possibilitem uma certa dose de verticalidade entre seus integrantes.

O referido instituto é compreendido como

Toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um 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, sem qualquer motivo que lhe dê causa, apenas com o intuito de fazê-lo pedir demissão, acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse trabalhador. (GITELMAN, 2017)

Consiste, portanto, na exposição do indivíduo, especialmente o trabalhador, a situações constrangedoras e humilhantes, atingindo-lhe a integridade física e a psíquica, ocasionando maior vulnerabilidade daquele em seu ambiente de trabalho.

Nesse sentido, observa-se que o assédio moral não se restringe aos limites físicos do trabalho, mas envolve toda a estrutura psicológica que se forma em função do assédio. Porém, não se deve confundir os atritos e as questões pessoais que podem ocorrer momentaneamente no trabalho com o assédio moral.

A psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio Moral no ambiente de trabalho como:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à

personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 65)

Shatzmam, Gosdal, Soboll e Eberle (2009, p. 38) afirmam que o assédio moral tratado pelos assediadores como interpessoal está presente na intenção de prejudicar a(s) vítima (as). Nesse sentido, entende-se que o assédio moral é uma conduta abusiva, excessiva e intencional, na qual o agressor exerce sobre a vítima, por meio de palavras, gestos, escritos e atitudes, danos à sua personalidade, à sua dignidade e à sua integridade física e/ou psíquica, desencadeando na vítima a sensação de incapacidade, de incompetência, de medo e de angústia, por acreditar que não atende as condições exigidas no trabalho.

### ***Classificação do Assédio Moral***

Hádassa Bonilha Dolores Ferreira (2004), Márcia Novaes Guedes (2005), dentre outros autores classificam o assédio moral em três espécies: assédio moral vertical descendente: consiste naquele praticado pelo superior hierárquico em relação aos subordinados; o assédio moral horizontal é praticado entre colegas de trabalho de grau hierárquico semelhante; e o assédio moral vertical ascendente que ocorre quando o subordinado pratica a ação em relação a seu superior hierárquico.

77

## **O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Fiorillo conceitua o meio ambiente do trabalho como o local no qual as pessoas desempenham suas atividades de trabalho sendo remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física ou psíquica dos trabalhadores, independentemente de suas condições e relações jurídicas, ou seja, quer seja homem, mulher, celetista, autônomo, servidor público (GUEDES, 2005).

Ferreira Filho esclarece que o meio ambiente do trabalho não se resume aos limites estritamente físicos do local em que é realizado, considerando os meios de execução, a organização, as relações interpessoais dentro da empresa, ao passo que se houver um desequilíbrio em algum destes elementos acarretará danos à saúde do trabalhador (FERREIRA FILHO, 2016).

Andrade, no tocante às normas ambientais do trabalho, manifesta que estas:

não tratam, entretanto, de direito do trabalho, mas de direito ambiental aplicado às relações entre o capital e o trabalho em sentido estreito, no meio em que se desenvolvem, tendo como objeto essencial a pessoa e a saúde do trabalhador, ao proteger a higidez do local, dos métodos, das interações, influências e organização da atividade laborativa, para garantir a sadia qualidade de vida e dignidade da pessoa humana. (ANDRADE, 2003, p. 107)

Sobre o tema, Melo consigna que tais normas devem observar a conceituação do ambiente de trabalho trazida pela Lei nº 6.938/81 em consonância com o artigo 3º, I da Constituição Federal, que abordam, respectivamente, a tutela ambiental imediata, relacionada à qualidade do local de trabalho, com todos os seus aspectos; e o resguardo de fatores pessoais do trabalhador, como saúde, segurança e bem-estar (MELO, 2005).

É possível compreender, diante das conceituações acima, que o ambiente de trabalho equilibrado não está vinculado exclusivamente ao empregado com carteira de trabalho anotada e trabalhando em um local fixo, mas se relaciona a todo trabalhador que desempenha alguma função, remunerada ou não, independentemente de seu vínculo jurídico, seja celetista, servidor público, prestador de serviços, ou até mesmo voluntário. Logo, o ambiente laborativo adequado é requisito essencial para o desenvolvimento das atividades profissionais em local sadio e seguro, que proporcione qualidade de vida e condições plenas do exercício a elas relativo.

Simão Melo, ao tratar da definição de meio ambiente trazido pela Lei nº 6.938/81, manifesta que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, que veio a harmonizar com o artigo 225, *caput* da Constituição Federal de 1988, que trouxe como propósito tutelar todos os aspectos do meio ambiente, estando incluso o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial, o meio ambiente cultural e o meio ambiente do trabalho (MELO, 2005).

Cabe ressaltar que o legislador expressamente previu o meio ambiente do trabalho quando positivou no artigo 200, VIII, da Constituição Federal, no título da “Ordem Social”, o meio ambiente do trabalho relacionado com a saúde do trabalhador.

Desse modo, diante da previsão constitucional sobre o meio ambiente, este direito deverá ser compreendido como um direito fundamental de proteção a todas as pessoas, aos seres vivos, à

biodiversidade visando a sua preservação e proteção, coadunando com o conceito trazido por Kant de que o ser humano não deve ser compreendido como um meio, mas um fim em si mesmo.

Com efeito, as normas de proteção dos trabalhadores no ambiente de trabalho, objetivando o resguardo de sua integridade física e psíquica, com observância das demais garantias constitucionalmente previstas, especialmente a dignidade da pessoa humana, destinam-se ao bem-estar do trabalhador, finalidade principal de sua previsão legal.

Denota-se, portanto, a íntima relação entre a garantia relacionada à dignidade da pessoa humana, instituto jurídico violado quando do assédio moral, com a concepção de Kant relacionada à “fórmula da humanidade como um fim em si mesmo”, considerando o indivíduo e sua integridade finalidades essenciais da norma, notadamente no caso da previsão normativa visando coibir mencionada prática.

### ***O meio ambiente do trabalho adequado***

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro relaciona-se a um lugar propício ao desenvolvimento físico e mental do trabalhador com o intuito de atingir o objetivo, aliado à qualidade devida, ou seja, o trabalhador deverá desenvolver suas atividades quando respeitada a sua integridade.

Neste sentido, há que se destacar o princípio fundamental insculpido no artigo 1º, IV da Constituição Federal, o qual prevê os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ao tratar dos Direitos Sociais, Andrade manifesta que tais direitos, previstos no artigo 6º da Constituição Federal, no qual consta o direito ao trabalho e outros, que serão objetivados no título VIII, da própria Constituição Federal, visando o tema da Ordem Social (ANDRADE, 2003). Nesse sentido, o artigo 193 da Constituição Federal dispõe que “A Ordem Social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988).

A previsão constitucional destacada aponta para um ambiente de trabalho equilibrado que garanta segurança, saúde e bem-estar ao trabalhador e, ao mesmo tempo, propicie que este desenvolva suas atividades adequadamente.

Melo coloca que o meio ambiente seguro e adequado de trabalho é um dos mais importantes direitos fundamentais do cidadão trabalhador, pois o seu desrespeito provoca agressão em toda a sociedade, que sofrerá as consequências deste ambiente, consequências estas que estão

relacionadas com as questões de gastos públicos na saúde e na previdência social, custeados pela sociedade (MELO, 2005).

O mesmo autor sustenta ser necessário uma conscientização por parte de todos sobre os riscos ambientais no trabalho, atestando que:

É urgente a criação de uma cultura, em todas as esferas sociais e de governo, voltada à prevenção dos riscos ambientais no trabalho, além de uma nova reflexão sobre o papel da responsabilidade civil das empresas pelas consequências advindas dos danos ao meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador. (MELO, 2005)

A tutela do ambiente do trabalho vincula-se diretamente à saúde e ao bem-estar do trabalhador, para que ele exerça suas funções nos exatos termos previstos pela norma, sem prejuízos de ordem física ou psíquica.

### ***Riscos ambientais no trabalho***

Considerando os riscos ambientais que podem ocorrer no ambiente de trabalho, a Constituição Federal, direcionando uma atenção especial à saúde do trabalhador, positivou direitos conforme se verificam nas previsões adiante:

Art. 7º XXII

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

A referida previsão consagrou o direito do trabalhador relacionado à redução dos riscos de saúde no ambiente laboral quando da execução de suas atividades (ANDRADE, 2003), objetivando justamente a consecução de garantias constitucionais, tais como a dignidade da pessoa humana, a preservação da vida e da saúde.

Ferreira comenta que dúvidas não restam quanto à responsabilidade do empregador em manter um ambiente de trabalho saudável, devendo por outro lado o Ministério do Trabalho fiscalizar eficazmente os locais de trabalho para verificar as condições psicológicas em que os trabalhadores são submetidos durante o desenvolvimento do trabalho (FERREIRA, 2004).

Dentre os riscos ambientais, destaca-se a ocorrência das agressões psíquicas por meio da prática do assédio moral. No mundo contemporâneo, diante dos avanços tecnológicos, a mobilidade urbana, o consumismo e a disputa no mercado competitivo; sem dúvidas, o grande desgaste do trabalhador está relacionado à parte mental.



Andrade afirma que um ambiente de trabalho competitivo, no qual o ser humano fica impelido a acompanhar os avanços da tecnologia pode desencadear quadros de ansiedade, de angústia, de frustração, dentre outros males de ordem emocional, que resultam em doenças psicossomáticas. O autor relata ainda que o local de trabalho não deve ser uma atividade fatigante e desprovida de prazer, pelo contrário, deve reunir condições propícias para a manutenção da saúde humana. Assim, comporta saúde mental aquele trabalhador que possui objetivos e isso é alcançado no todo ou em parte; e que a falta de adaptação psíquica ao trabalho é fonte inesgotável de doença psicossomática (ANDRADE, 2003).

Em vista do exposto, denota-se que o assédio moral no ambiente laboral provoca desgaste emocional e poderá desencadear doenças psíquicas e psicossomáticas, imperando que o local de trabalho observe integralmente as normas de segurança e de medicina do trabalho, bem como a integridade física e psíquica do trabalhador.

## A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO PENSAMENTO KANTIANO

Sarlet faz uma exposição histórica do pensamento Ocidental relativo à dignidade da pessoa humana, mostrando que a ideia intrínseca de pessoa humana se reporta ao ideário cristão, uma vez que a concepção de dignidade da pessoa humana encontra amparo bíblico tanto no Antigo Testamento, como no Novo Testamento ao fazer referência do ser humano como feito à imagem e à semelhança de Deus (SARLET, 2011).

Contudo, o autor pontua que é a partir do pensamento Kantiano que efetivamente é abandonado o entendimento sacramental a respeito da dignidade da pessoa humana. Assim, segundo a ideia de Kant de que o Homem como ser racional existe como um fim em si mesmo e, não como meio para uso desta ou daquela vontade, não é possível quantificar seu valor, haja vista não ser uma coisa e, portanto, dotado de dignidade (SARLET, 2011).

O referido argumento é comprovado na obra “Fundamentação da Metafísica dos Costumes de Kant”, ao tratar das formulações do imperativo categórico, no qual mostra a fórmula da humanidade (KANT, 2019).

Sarlet, ao conceituar a respeito da Dignidade da Pessoa Humana, expõe que

temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando neste sentido, um complexo de direitos e deveres

Acesso geral: <https://ojs.uva.br/index.php/revista-aquila>

Licença Copyleft: Atribuição-Uso não Comercial-Vedada a Criação de Obras Derivadas



fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integrem a rede da vida. (SARLET, 2011, p. 73)

Sarmento, ao tratar do princípio da dignidade da pessoa humana, expõe que esse princípio possui múltiplas facetas diante de sua importância e de sua vasta aplicação. Dentre as diversas funções, serve ainda de ponderação entre interesses colidentes, bem como controle de atos entre estatais e particulares, critério para identificação de direitos fundamentais, fonte de direitos não enumerados, dentre outros (SARMENTO, 2016).

Nesse sentido, Guerra, ao abordar o princípio da dignidade da pessoa humana, compreende que:

A dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana que não pode ser afastada de quem quer que seja. Não se pode cogitar, por exemplo, que uma pessoa esteja despida dessa qualidade, ainda que seja um ser considerado repugnante pela sociedade na qual esteja inserida. Isso porque, como visto, a dignidade é inerente a própria pessoa, em que pese não observar a prática de comportamentos que sejam considerados dignos por todos. (GUERRA, 2014, p. 206)

Para o autor, o Estado deve assegurar condições para que qualquer pessoa tenha dignidade, daí é necessário assegurar a proteção individual e o respeito às liberdades para que se possa alcançar o ideal de dignidade.

Diante das diversas conceituações, é possível compreender que a dignidade da pessoa humana se relaciona ao respeito à liberdade, à individualidade, à integridade física e psíquica do ser humano.

No que se refere ao ambiente de trabalho, este deverá ser saudável de modo a propiciar condições dignas para o desenvolvimento do labor; já que a prática do assédio moral contamina o ambiente e viola a dignidade do trabalhador.

## A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O assédio moral, praticado no âmbito do trabalho, além de trazer consequências negativas a vida do trabalhador (saúde física, psíquica, violação a dignidade) também implica em responsabilidade civil, devendo o empregador ser responsabilizado civilmente pelos danos que praticou ou seus subordinados praticaram ao trabalhador que foi vítima.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos V e X, passou a admitir a reparação por danos morais, advindos de atos que lesem o direito de personalidade.

O Código Civil, em seus artigos em seus artigos 186, 187 e 927, estabeleceu a responsabilidade civil para quem cometer atos ilícitos e provocar danos a outrem.

Diante da redação do artigo 186 supracitado, o Código Civil prevê a teoria da responsabilidade civil subjetiva, ou seja, o agente causador do dano será responsabilizado civilmente se tiver agido com culpa ou com dolo.

Entretanto, Maria Aparecida Alkimin entende que nos casos de assédio moral deverá ser aplicada a teoria da responsabilidade civil objetiva (teoria do risco), bastando à vítima demonstrar o nexo causal entre o dano sofrido e a conduta causadora, sem ter que provar culpa ou dolo do agente agressor (ALKIMIN, 2006).

Corroborando este entendimento, os artigos 932, III e 933, ambos do Código Civil, responsabilizam o empregador pelos ilícitos praticados por seus empregados.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:(...)

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

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. (BRASIL, 2002)

A jurisprudência também compreende por responsabilidade civil objetiva quando ocorre a violação ao meio ambiente do trabalho em razão da prática de assédio moral. Vejamos:

**ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO LABOROAMBIENTAL.** O empregado não está obrigado a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. Constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e da integridade da personalidade moral do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico. Assim, impõe-se concluir que, no atual estágio da civilização, não se tolera que a chefia adote atitudes desrespeitosas para com o trabalhador, especialmente quando a Constituição da República preza, com muita ênfase, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º., incisos III e IV, da Constituição) e a responsabilidade objetiva do poluidor laboral (art. 225 c/c 200, VIII da Carta de 1988). Assim, a reclamada deve ser condenada a pagar indenização pelo assédio moral. (TRT 3ª Região, 2018)  
Ementa: Assédio moral. Tratamento humilhante por parte da gerente. Responsabilidade objetiva do empregador por atos dos prepostos.

Dever de indenizar. O empregador tem responsabilidade objetiva pelos atos dos seus prepostos (art. 932, III, do Código Civil), devendo zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho, que é um direito fundamental dos trabalhadores (art. 200, VIII e 225, § 3º, da CF). O assédio moral é conduta ilícita que gera o dever de indenizar (art. 186, do Código Civil). (TRT, 2ª Região, 2022)

Portanto, na ocorrência de assédio moral, independente, se a agressão foi praticada pelo empregador ou por seus subordinados, será aplicada a responsabilidade civil objetiva para indenizar o empregado.

## A RESPONSABILIDADE CRIMINAL DO EMPREGADOR

No que tange à tipificação como crime de assédio moral, no ano de 2019, foi aprovado o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que define o assédio moral no trabalho como crime. De acordo com o projeto, a figura sobredita se configura quando alguém viola a dignidade de outrem, causando-lhe dano. Contudo, a matéria ainda precisa prosseguir para o Senado Federal e, se aprovada, posteriormente será encaminhada para a sanção presidencial (BRASIL, 2001).

Dessa forma, de acordo com a legislação penal vigente, a ocorrência de assédio moral é conduta atípica não podendo o empregador ser responsabilizado criminalmente.

84

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dessa exposição, conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho refere-se às práticas de humilhação, de perseguição e de ameaça de forma reiterada e prolongada, caracterizadas por condutas abusivas e constrangedoras que depreciam a autoestima do trabalhador.

Foi observado que o assédio moral pode se dar de três modos: vertical descendente, horizontal e vertical ascendente.

Ficou demonstrada que a ocorrência do assédio moral afeta a saúde do trabalhador, viola os direitos de personalidade - artigo 5º, X da CF, e afronta a dignidade humana do trabalhador, além de poluir o meio ambiente laboral que, ao invés de ser um local hígido, harmônico e saudável, transforma-se em um local tóxico e poluído.

Em relação à responsabilidade civil, foi visto que o empregador e o empregado poderão ser responsabilizados por danos morais pela ocorrência do assédio moral, observada a aplicação da teoria do risco. A

referida previsão confirma a tutela legislativa da dignidade da pessoa humana, direito violado quando cometido o hírido assédio moral.

Por fim, foi visto que não há ainda no ordenamento pátrio a tipificação do crime de assédio moral, contudo, tramita no Congresso Nacional o projeto de lei para a criminalização desta prática nociva.

Trata-se, como constatado alhures, de prática que viola diretamente direitos e garantias constitucionais previstos, tendo como finalidade a preservação do indivíduo, sendo, destarte, a incolumidade deste, o objetivo das referidas normas.

Logo, a tipificação em âmbito penal da prática de assédio moral se coaduna com a “fórmula da humanidade como um fim em si mesmo” proposta por Kant, ao centralizar no trabalhador a abrangência da tutela normativa em questão, nos mesmos termos previstos pela legislação civil, de modo que aquele, além de sujeito de direitos, é igualmente objeto destes.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1.ed. Curitiba: Juruá, 2006.

ANDRADE, Laura Martins de. **Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Recurso Ordinário - RO: 00110997620165030040 MG 0011099-76.2016.5.03.0040, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 23/02/2018, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 01/03/2018. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110695615/recurso-ordinario-trabalhista-ro-103021020145030028-mg-0010302-1020145030028>> acesso em: 11/07/2022.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. 10007843620205020435 SP, Relator: CINTIA TAFFARI, 13ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 13/05/2022. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1500416429/10007843620205020435-sp>> acesso em: 11/07/2022.

\_\_\_\_\_. **CÂMARA DOS DEPUTADOS.** Disponível em

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>> acesso em: 11/07/2022.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha, **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russell Editores, 2004.

FERREIRA FILHO, Miguel. O meio ambiente laboral e a síndrome de burnout como acidente de trabalho: breves reflexos. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.** (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016.

GITELMAN, Suely. Assédio moral. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP.** Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em:

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em 17 ago. 2022.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr. 2004.

GUERRA, Sidney. **Direitos humanos : na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano.** Trad. Maria Helena Kuher, 4º ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Introdução Pedro Galvão. Ed. 70, Lda.

MELO, Raimundo Simão. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. In: **Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União.** Brasília, a.4- n.14,p.87 – jan./mar.2005

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed.rev,atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana - conteúdo, trajetória e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SCHATZMAM, Mariana. et.al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

