



CONEPE 2017
**IV CONGRESSO DE ENSINO,
PESQUISA E EXTENSÃO**



**Conhecimento, escolhas
e transformação**

**INSTITUTO
FEDERAL
Fluminense**
Campus
Campos Guarus

ISSN 2525-975X

Assédio Moral no ambiente laboral

ROCCO ANTONIO RANGEL ROSSO NELSON e WALKYRIA DE OLIVEIRA ROCHA TEIXEIRA

O assédio moral possui diversas denominações no direito comparado: “acoso moral”, na Espanha; “mobbing”, na Itália, Alemanha; “ijime”, no Japão; “bullying”, na Inglaterra; “harassment”, nos Estados Unidos; “harcèlement moral”, na França. Também é comum a terminologia de psicoterror. Em síntese, tem-se no “mobbing” laboral um processo vitimização do trabalhador, seja discriminando, inferiorizando, hostilizando, dentre outras condutas, de forma habitual e constante, acarretando a marginalização do mesmo dentro do espaço laboral e podendo ocasionar severos abalos psicossomáticos no trabalhador vitimado que acaba por sofrer de ansiedade, depressão, ataques de pânico, e mesmo chegando ao ponto de tentativa de suicídio. Fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, tem por linha de fundo fazer uma análise dogmática quanto a construção normativa da conduta de assédio moral no bojo do sistema jurídico brasileiro tendo por vetor axiológico, sempre, a busca da eficácia dos direitos fundamentais esculpidos na Constituição Federal de 1988. A definição do “mobbing” laboral não encontra respaldo em nenhuma fonte heterônoma no seio do sistema jurídico brasileiro, pelo menos no que se refere a esfera das relações privadas, o que tem acarretado diversas divergências quanto os elementos e limites da caracterização do assédio moral laboral o que põe o referido fenômeno em uma pauta de certa insegurança jurídica. Entendemos que a figura do assédio moral na seara laboral configura-se quando presentes, necessariamente, a conduta dolosa que acarreta resultado danoso a dignidade do trabalhador, estando relacionado com o contexto laboral, de forma reiterada e sistêmica, sendo perpetrado com uma certa intensidade de violência. Diante de um assédio moral vertical isso acarretaria a rescisão indireta do contrato de trabalho. Já quando do assédio moral horizontal pode acarretar a demissão por justa causa do empregado assediante visto por ser enquadrar como incontinência de conduta ou mau procedimento; ato de indisciplina; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições.

Palavras-chave: Assédio Moral. Características. Dignidade do trabalhador.