

## **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO BULLYING IN THE WORKPLACE**

Ana Lúcia dos Santos Basílio<sup>1</sup>; Marta Cristina Alves Barnabé<sup>2</sup>

### **RESUMO**

Este artigo tem por objetivo esclarecer o assédio moral relacionado ao ambiente de trabalho. Conceituando e caracterizando essa relação, diferenciando os tipos de violência no ambiente de trabalho, bem como, as consequências do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Violência psicológica.

### **ABSTRACT**

This article aims to clarify bullying related to the work environment. Conceptualizing and characterizing this relationship, differing types of violence in the workplace, as well as the consequences of bullying.

Keywords: bullying. Workplace. Psychological violence.

---

<sup>1</sup>Bacharelada do 5º período do curso de Direito da Universidade José do Rosário Vellano – UNIFENAS. Endereço eletrônico: newssantos@yahoo.com.br

<sup>2</sup>Bacharelada do 5º período do curso de Direito da Universidade José do Rosário Vellano – UNIFENAS. Endereço eletrônico: martabarnabe@gmail.com

## **1 INTRODUÇÃO**

O tema tratado neste artigo é tão antigo quanto o trabalho, porém, atualmente ocorre com mais frequência e tem maior divulgação. O assédio moral expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras de forma contínua e prolongada, durante sua jornada de trabalho no exercício de suas funções, sendo mais comum nas relações hierárquicas onde predominam as condutas negativas, desumanas e éticas.

Este crime é um fenômeno internacional e suas consequências são graves, pois, provoca nas vítimas distúrbios mentais, depressão, baixa de auto estima, angústia, o que conseqüentemente, reflete no estado físico da pessoa, provocando com isto, queda na produção, o que levará a demissão do trabalho. E, infelizmente, até hoje não existe uma legislação específica para o assunto, o que leva o judiciário, quando provocado, a se embasar na CF/88 e na CLT para julgar os casos de assédio moral.

O presente artigo tem o objetivo de analisar a responsabilidade civil do empregador, no que diz respeito ao assédio moral, principalmente, no que diz respeito aos danos morais.

## **2 CONCEITO**

O assédio moral é um fato que acontece desde os primórdios. Na atualidade o assédio acontece de forma intensa, grave, ampla e banalizada.

Ocorre com a exposição de trabalhadores ou colaboradores, como atualmente algumas empresas gostam de qualificar a função, em situação de constrangimento e humilhações, de forma contínua, constante, de longa duração, em relações hierárquicas e autoritárias, de um ou mais superiores direcionados a um ou mais subordinados, ou um grupo de pessoas com a intenção de desmoralizar, desqualificar profissionalmente e desestabilizar emocional e moralmente o

assediado, no caso empregado, no ambiente de trabalho. A prática pode ser de qualquer forma (atitudes, palavras, comportamento e gestos).

A professora da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, Maria Ester Freitas, em sua obra conceitua:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS *et al.* 2008, p. 39.)

O assédio moral deve ser ações repetidas, intencionais, direcionada a uma determinada pessoa ou um grupo, durante o expediente, com a duração de dias, meses ou até anos e degradação deliberada das condições de trabalho, ou seja, deve ser de forma lenta e progressiva a perseguição da vítima, fundamentado em ações repetitivas de forma que pode se verificar a perseguição.

A vítima é escolhida entre os trabalhadores de forma a infringir sobre este intencionalmente a agressão física e mental, deixando o trabalhador sem estrutura psicológica tanto no trabalho como em sua vida particular. Conforme diz Maria Margarida Barreto em sua obra:

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante á competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima. (BARRETO, 2000).

A doutrina caracteriza o assédio moral de acordo com a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a

gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho (GARCIA CALLEJO, 2003, *apud* BARROS, 2004, p.43).

### **3 TIPOS DE ASSÉDIO**

São várias as formas de assédio moral, os mais usuais são: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e o misto.

#### **3.1 Assédio moral vertical descendente**

É o tipo de assédio praticado por empregadores ou superiores hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor). O superior faz uso do seu poder e cargo para infringir ao empregado a violência psicológica, com a intenção de destituir o empregado do cargo em função ao perfil ou serviço que não adequou à proposta da empresa.

O assédio é imposto para que através dessa situação o empregado peça desligamento da empresa sem que ela tenha ônus algum para com ele. Há o assédio ao empregado quando o superior sente que o seu cargo esta ameaçado, nessa situação ocorre retaliação para conter o desempenho e impossibilitar a ascensão do empregado e há aquele que para satisfazer o ego hostiliza o empregado.

#### **3.2 Assédio moral vertical ascendente**

Ao contrário do assédio moral vertical descendente, o ascendente acontece através de subordinados impostos ao seu superior. Seja por não haver aceitação do grupo, por ser um superior trazido de fora ou da empresa e não teve boa aceitação ou por ser uma pessoa insegura, inexperiente. O assédio acontece para que fiquem livres do intruso.

### **3.3 Assédio moral horizontal ou paritário**

O assédio moral horizontal ou paritário é aquele entre pessoas com o mesmo nível hierárquico. Podendo ser entre um ou vários colegas de trabalho.

Os motivos que influenciam esse comportamento são variados, entre eles: a competitividade, inveja ao destaque de suas funções, prestígio ou atributos que o assediador gostaria de possuir, as diferenças sociais, étnicas, religiosas, sexuais entre outros.

### **3.4 Assédio moral misto**

O assédio moral misto tem ligação entre o assédio moral vertical e o assédio moral horizontal.

## **4 CLASSIFICAÇÃO DAS AÇÕES DE PROVOCAÇÕES OU AGRESSÕES**

Em um estudo desenvolvido por Maria France Hirigoyen, foram classificadas as ações de provocações ou agressões em quatro categorias que serão apresentadas a seguir.

### **4.1 Deterioração proposital das condições de trabalho**

A deterioração começa quando retira da vítima a autonomia, não lhe transmite mais informações úteis para a realização de tarefas, contestam sistematicamente todas as suas decisões, critica seu trabalho de forma injusta ou exagerada, priva o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador...), retira o trabalho que normalmente lhe compete, dá-lhe permanentemente novas tarefas, atribui-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências, pressionada para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios), agir de modo a impedir que obtenha promoção, atribuir á vítima tarefas incompatíveis com sua saúde, causar danos em seu local de trabalho, dá-lhe deliberadamente instruções

impossíveis de executar, não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho, induzir a vítima ao erro.

#### **4.2 Isolamento e recusa de comunicação**

A vítima é interrompida constantemente, superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima, a comunicação com ela é unicamente por escrito, recusam todo contato com ela, mesmo o visual, é posta separada dos outros, ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros, proíbem os colegas de lhe falar, já não a deixam falar com ninguém, direção recusa qualquer pedido de entrevista.

#### **4.3 Atentado contra a dignidade**

Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la, fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...), é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinada; espalham rumores a seu respeito, atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental), zombam de suas origens ou de sua nacionalidade, implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas, atribuem-lhe tarefas humilhantes, é injuriada com termos obscenos ou degradantes. (SOUZA, 2011).

#### **4.4 Violência verbal, física ou sexual**

Ameaças de violência física ou agredem-na fisicamente, mesmo de leve, é empurrada, fecha-lhe a porta na cara, falam com ela aos gritos, seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio, invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas, fazem estragos em seu automóvel, é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). (SOUZA, 2011).

### **5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

Em decorrência do efeito causado pelo assédio moral, a pessoa assediada desenvolve dificuldades emocionais ou até patologias, essas consequências diversificam de acordo com a personalidade e momentos que envolvem a violência, a partir do momento que a vítima acredita ser exatamente o que seu assediadores pensam e desejam que sejam, começa desenvolver as doenças propriamente ditas.

Em primeiro instante, quando o assédio a princípio aparenta ter solução, os sintomas são parecidos com os do estresse: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, entre outros. O organismo desenvolve uma autodefesa como tentativa de adaptar-se e enfrentar a situação.

Quando o assédio moral é protelado, esses sintomas são intensificados, levando deterioração à parte psíquica e física do indivíduo, podendo ter sentimento de agressão, perturbações psicossomáticas, estado depressivo, etc.

Hirigoyen (2009) expõe que o desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante, grave e de crescimento muito rápido, acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumento de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crise de hipertensão arterial incontroláveis mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc.

A maioria das vezes, a pessoa se apega a outros meios para escape, fazendo uso de álcool, cigarro, drogas ilícitas e medicamentos. Esse uso faz com que no futuro a recuperação da vítima tenha um grande obstáculo perante os vícios adquiridos durante o percurso do assédio moral.

Há também repercussão em sua vida social. Quando há uma desvalorização do ambiente de trabalho, que é parte importante para o desenvolvimento de cidadania, dignidade e inclusão social, a pessoa passa a desenvolver um sentimento de humilhação, desvalorização perante a sociedade, tornando recluso e deprimido, ele rompe os laços com a família e com a sociedade.

## 6 ASPECTOS JURIDICOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Até o presente instante não há uma legislação específica sobre o assédio moral no trabalho. Quanto às normas existentes, o poder judiciário quando provocado, tem embasado na Carta Magna de 1988, que assegura o exercício da cidadania, do respeito da dignidade humana, reconhecimento dos meios e valorização social do trabalho, assegurando o interesse social em relação ao interesse particular. “A ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem estar e a justiça social.”, ressaltando então o art. 5º, 6º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
III – ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante [...]. (BRASIL, 1988).

Também temos a Lei n. 4.898, de 09 de dezembro 1965 (Lei do Abuso de Autoridade). Mais precisamente no art. 4º, alínea b: “submeter pessoa sob sua guarda ou custódia a vexame ou a constrangimento não autorizado em lei [...]”.

Na CLT o art. 483, o empregado pode pleitear em juízos indenização correspondente a quebra do contrato, ou o não cumprimento por parte do empregador:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;  
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;  
c) correr perigo manifesto de mal considerável;  
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;  
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;  
f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;  
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Temos no âmbito Federal, vários Projetos de Lei dentre eles, o projeto de Lei n. 4.742/2001, do deputado federal Marcos de Jesus, que visa modificar art. 136 do Código Penal. O Projeto de Lei Federal n. 5.971/2001, do deputado Inácio Arruda, com a inserção de “coação moral no ambiente de trabalho,” no art. 203 do Código Penal. Atualmente está em trâmite o Projeto de lei n. 4.593/2009 do deputado federal Nelson Goetten e o Projeto de Lei n. 6.625/2006.

Recentemente o Governo de Minas Gerais com a função de programar medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio moral na Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo, publicou o Decreto n. 46.060 de 05 de outubro de 2012, que regulamenta a Lei complementar n. 116/2011.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral ainda será um tema a ser muito discutido pelo legislador, pois é necessária legislação específica para um crime que está atingindo grandes proporções na atual sociedade trabalhista.

O objetivo da pesquisa foi mostrar como o assédio moral pode prejudicar e destruir a vida psicológica e física da vítima, como ele é praticado, as formas usadas pelos agressores no intuito de atingir o agredido, como o judiciário tem se pronunciado a respeito do assunto.

Foram abordados tópicos doutrinários, legais e opiniões de especialistas do assunto com o objetivo de levar melhor compreensão sobre o tema exposto.

## **REFERÊNCIAS**

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742/2001 e o Projeto de Lei 5.971/200**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

BRASIL. **Decreto nº 46.060, de 05 de outubro de 2012**. Disponível em: <[www.almg.gov.br](http://www.almg.gov.br)> . Acesso em: 10 dez. 2012.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC/SP, 2000.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. Belo Horizonte, RTM, 2012.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil#ixzz2JTVFcLzt>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

SOUZA, Maria Cândida Vieira de Carvalho. **Assédio moral na relação do trabalho**. 2011. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/N204870.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N204870.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2012.