



# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**MACHADO, Kéren Hapuque Girardi<sup>1</sup>**

**SILVA, Danilo de Oliveira<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Acadêmica do curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

<sup>2</sup>Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo compreender o assédio moral no trabalho, através de pesquisas bibliográficas e notícias sobre o assunto. Esta pesquisa direcionou-se a identificar os principais conceitos do assédio moral no trabalho, as espécies existentes e como é caracterizado esta situação, para que não seja confundido assédio moral com simples desavenças no trabalho. Iremos apresentar as consequências geradas por este ato para o trabalhador, empresa e até mesmo a sociedade em geral. Serão abordadas também as principais formas de prevenção desta conduta. Trata-se, portanto, de um tema atual, cuja interpretação oferecerá importantes subsídios aos empregados e empregadores das empresas públicas e privadas.

**Palavras-chave:** Assédio moral, Dignidade, Humilhação, Trabalhador, Trabalho

## ABSTRACT

This study had the initial goal trying to understand bullying at work, through literature searches and news about it. This research is directed at identifying the main concepts of bullying at work, existing species, as characterized this situation, so it is not confused with simple disagreements bullying at work. We will present the consequences generated by this act to the employee, company and even society in general. Also will address the main ways to prevent this behavior. It is, therefore, a current theme, the interpretation of which offer significant subsidies to employers and employees of private companies.

**Keywords:** Dignity, Harassment, Humiliation, Labor, Worker



## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho, também conhecido como *mobbing*, é um problema social grave, que vem tornando-se cada vez mais alarmante. É um fenômeno antigo, pois, a violência moral no trabalho sempre existiu. Mas só recentemente, sobretudo a partir da década de 1980, é que se identificou o problema. Concederam-se palavras às vítimas e passou-se a tratar o fenômeno como um problema trabalhista específico. Acredita-se que o assédio moral surgiu após o nascimento do Direito do Trabalho, com a sociedade industrial e com o trabalho assalariado e que só então os trabalhadores foram vistos como portadores de valores e de direitos, pode-se entender que o *mobbing* surgiu apenas depois do nascimento deste ramo especializado (CASTRO, 2014; GARCIA, 2015).

Diante da globalização, da automação, industrialização e da competitividade dos produtos para serem vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, ser cobrado por metas, resultados, entre outros. Deste modo passa existir maior tensão no ambiente de trabalho, surgindo as doenças de trabalho e também o assédio moral. Durante o período em que se havia vários postos de trabalho, o empregado preferia mudar de emprego e ficar livre do assédio moral, pedindo demissão e evitando aborrecimentos. Hoje, em razão do alto índice de desemprego, as denúncias aumentaram, mostrando uma situação que não se verificava anteriormente. De fato, as denúncias são mais comuns devido ao maior consentimento das pessoas a respeito dos seus direitos, do maior acesso à justiça (MARTINS, 2015).

A motivação conducente a esta pesquisa é identificar por que ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho. Por conseguinte pretende-se determinar as causas e consequências do assédio moral para a empresa, vítima e assediador. Além disso, iremos relacionar a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho com o assédio moral e esclarecer maneiras de evitar esta prática.

Esta pesquisa esta organizada da seguinte forma: primeiramente apresenta-se os materias e métodos utilizados, em seguida a fundamentação



teórica, necessária para o entendimento do problema investigado, contendo os conceitos relacionados ao tema, características, espécies de assédio, suas consequências e métodos de prevenir o assédio moral no trabalho, em seguida apresentamos a conclusão desta pesquisa.

## **2. MATERIAL E MÉTODOS**

A metodologia utilizada para a construção desta pesquisa foi apoiada em levantamento bibliográfico em livros, revistas, notícias sobre o assunto, artigos e monografias publicadas. O material utilizado foi separado de acordo com a abrangência do tema e cronologia das publicações, possibilitando a elaboração de um plano de leitura. O trabalho desenvolvido iniciou-se devido ao interesse das autoras pelo assunto e importância do tema, sendo objeto de construção do trabalho de conclusão de curso.

## **3. CONCEITO**

Assédio vem do latim *ad sedere*, com o significado de sentar-se em frente de. Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência importuna. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade. É a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra, com a intenção de abalar a sua moral. Também define que moral é o conjunto de regras de hábitos ou condutas de um grupo ou sociedade (MARTINS, 2015).

Zanetti (2008) define o assédio moral pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho durante o exercício de suas funções, ocorre principalmente por superiores hierárquicos, por colegas de trabalho e em menor proporção por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os



quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado para parar com eles e não ter parado.

Nesta perspectiva, Nascimento (2004) afirma que o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado na empresa ou deteriorar o ambiente de trabalho. O trabalhador tem direito, porém, a um ambiente de trabalho moralmente sadio.

Pode-se definir humilhação como sendo o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado pelo outro. É sentir-se inútil, sem valor, um ninguém; magoado, revoltado, perturbado, indignado, com raiva. Quando um indivíduo é humilhado, ele sente-se inseguro e vulnerável em relação ao outro ou àquela situação que imaginava conhecer. O ato de humilhar necessita do agressor para se concretizar, de uma pessoa que deprecie o outro sentindo até certo prazer em rebaixar (BARRETO, 2006).

Outro aspecto que também tem que ser observado no trabalho é a dignidade do indivíduo. O artigo 1º da Constituição inciso III consagra a dignidade da pessoa humana, neste sentido o trabalhador não pode ser assediado e atacado moralmente no trabalho, pois isso fere a sua dignidade. O trabalhador merece respeito em relação a sua moral, à sua intimidade, assim como deve também respeitar o empregador e seus prepostos. Ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da Constituição). Isso inclui a tortura psicológica (MARTINS, 2015).

De acordo com Padilha (2010), o meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva da pessoa, não a considerando como máquina produtora de bens e serviços, mas sim como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para obtenção de uma sadia qualidade de vida.



## 4. ESPÉCIES

Na verdade, qualquer empregado pode ser assediado, até mesmo o chefe. A seguir serão demonstrados os tipos mais comuns de assédio moral no trabalho.

3.1 Assédio vertical: Leymann (1993 apud NASCIMENTO, 2004), o primeiro a identificar o assédio moral na Europa, no ano de 1984, desenvolveu um estudo acerca do referido fenômeno, no qual elaborou uma classificação bastante pertinente sobre o tema. Se o assédio se der em decorrência da hierarquia profissional entre vítima e agressor, será denominado ascendente ou descendente.

3.1.1 Assédio vertical ascendente: É aquele feito por um ou vários empregados contra seu superior hierárquico. Este tipo de assédio acontece poucas vezes, é praticamente raro. Isso ocorre geralmente quando o superior é mais novo de idade que os demais funcionários, que não aceitam uma pessoa mais nova dando ordem para os mais velhos e mais experientes, ou então quando um trabalhador é promovido sem que isso seja aceito pelos demais colegas. Pode ocorrer também de o chefe ser atacado por causa de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade. Neste caso os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. Sendo assim as ordens de serviços não são cumpridas e há hostilidade ao chefe (ZANETTI, 2008; ECKERT, 2011; MARTINS, 2015).

3.1.2 Assédio vertical descendente: É a forma de assédio mais comum, onde o ato é feito pelo superior ao subordinado, ou seja, de cima para baixo. No qual um responsável hierárquico abusa de seu poder de direção. O superior pretende afirmar-se perante seus subordinados. De acordo com Hirigoyen (2009 apud ECKERT, 2011) as razões que levam a tal perseguição são, por vezes, o medo que um superior tem de perder o controle, ou quando este tem a necessidade de rebaixar os outros para engrandecer-se. Portanto, este tipo de assédio é o mais preocupante de todos, pois a vítima fica mais desamparada e desprotegida, tendo piores consequências psicológicas ou físicas, segundo Zanetti (2008), Eckert (2011) e Martins (2015).

3.2 ASSÉDIO HORIZONTAL: o assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível hierárquico, que não aceitam uma pessoa no ambiente



de trabalho. É frequente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. É uma forma de eliminar competidores. A agressão também pode ocorrer pela diferença da vítima (sexo, nacionalidade, religião, aparência física). Pode ocorrer em razão do resultado prolongado de uma inimizade pessoal ou pelo menos de uma insatisfação (ZANETTI, 2008; ECKERT, 2011; MARTINS, 2015;).

3.3 ASSÉDIO MISTO: o assédio misto é a mistura dos dois anteriores, ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa. Neste caso, a agressão pode iniciar do próprio superior ou chefe, e logo depois, se alastrar e partir dos próprios colegas da vítima, por medo de represálias futuras do chefe assediador, de acordo com Eckert (2011), Macedo (2011) e Martins (2015).

## 5. CARACTERIZAÇÃO

Iremos verificar como se caracteriza o assédio moral, pois, não havendo estas condições não será considerado assédio moral. É fundamental a análise dos elementos que caracterizam o assédio moral para que qualquer conduta não venha a ser considerada como tal (ZANETTI, 2008).

Desse modo Martins (2015) determinou que uma situação para ser caracterizada como assédio moral deve causar um prejuízo ou um dano ao empregado. Além disso é necessário que haja a repetição do ato, deve ser praticado mais de uma vez. Uma única situação não se caracteriza como assédio. “Estas repetições desestabilizam a vítima psicologicamente, e a levam mais facilmente a doenças, por isso, atrás de uma prática hostil pode haver outros atos que tenham sido praticados pelo assediador” (ZANETTI, 2008, p. 30).

Martins (2015) e Zanetti (2008) definem também que deve haver a intenção da prática do assédio. Isso pode ocorrer por ação de certa e específica pessoa, mas também por omissão do empregador, que não pune o assediador. No entanto alguém pode pensar estar sendo assediado, mas não há intenção do assediador, havendo então uma interpretação errônea dos fatos feito pela vítima, sendo assim não se



caracteriza assédio. Precisa ser comprovada a vontade do assediador, que este esteja agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas.

Outros dois elementos podem ser caracterizados ou não como assédio, depende de cada caso. Que são premeditação, onde o indivíduo pode praticar uma ação contra a vítima de forma espontânea, sendo assim o ato não foi premeditado e não será considerado como assédio, e também danos psíquicos que podem ocorrer no assediado, mas podem também não ocorrer, pois, se o assediado for uma pessoa forte, ele absorve os ataques do assediador. Entender de forma contrária seria o assediado mais forte ao assédio, continuar a ser molestado e o fato ser desconsiderado, só porque não causa danos ao trabalhador (MARTINS, 2015).

## 6. CONSEQUÊNCIAS

São inúmeras consequências que o assédio moral causa, principalmente para a vítima, ele lesa e até mata. Sob o ponto de vista da saúde, o assediado pode ter crises de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento de pressão, perda da memória, dificuldade de concentração. Ele perde sua autoestima e autoconfiança. Poderá causar depressão, estresse, dores de cabeça ou musculares constantes. Tem distúrbios gastrointestinais, tontura, falta de ar ou apetite, hipertensão arterial. A vítima fica num estado de dominação psicológica, ficando submissa ao assédio. O assediado pode passar a irritar-se diante de qualquer coisa, tornar-se agressivo, a ingerir bebidas alcoólicas, a ter sede de vingança, e até mesmo a tentar o suicídio (ZANETTI, 2008; MARTINS, 2015).

Os sintomas do assédio moral estão mais ligados a intensidade e a duração da agressão que a estrutura física de cada um. Assim, podemos ver alguns sintomas, citados no parágrafo anterior, que se fazem presentes nas vítimas de assédio, porém, não são exclusivos do assédio moral. Mas o assédio possui dois problemas típicos: o sentimento de culpa e a humilhação. O sentimento de culpa serve para explicar a dificuldade que a vítima tem de se expressar, geralmente quando o assédio é individual. A vítima é ferida porque ela não soube ou então não pode fazer o que era



necessário para parar com o processo, são as humilhações sofridas que atingem a vítima. O sentimento de culpa vem porque ela não soube (ou não pode) reagir (ZANETTI, 2008).

De acordo com Martins (2015) as relações familiares do trabalhador também terão reflexos do assédio moral no emprego, pois os familiares podem ser afetados pela alteração de humor, angustia e problemas psicológicos do trabalhador. A família, pela falta de conhecimento, pode não entender o que está acontecendo com o empregado, sendo assim, poderá causar desavenças e até mesmo, a separação ou divórcio.

Há diversas consequências da vítima no local de trabalho, como: o trabalhador faltar com mais frequência em razão de evitar o assédio ou em razão das doenças desenvolvidas. Ele terá queda da produtividade, pois ele não tem a tranquilidade necessária para desenvolver sua função e está desmotivado. Geralmente o assediado não resiste à tortura psicológica e pede demissão do emprego (MARTINS, 2015).

Também há consequências do assédio moral para a empresa, pois, o empregador tem responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados por seus empregados. O empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença. A rotatividade dentro da empresa, fará com que ele tenha custos com treinamentos. Ocorre a degradação do ambiente de trabalho (MARTINS, 2015; ZANETTI, 2008).

O problema não afeta somente o trabalho, mas a sociedade em geral, que acaba contribuindo com os gastos públicos para o tratamento dos problemas de saúde ocasionados pelo assédio, sobretudo os com os problemas de depressão. Aumentado, assim, os gastos do Estado com saúde para conceder auxílio doença a vítima (ZANETTI, 2008).

## **7. PREVENÇÃO**

Deverá o empregador estabelecer um sistema de prevenção destinado a evitar o assédio moral no ambiente de trabalho. Isso pode ser feito mediante campanhas





internas, palestras, esclarecendo os problemas do assédio moral. O empregador deverá, ainda, fiscalizar o ambiente de trabalho para que não ocorra este ato na organização. O regulamento interno da empresa também pode esclarecer situações que não serão toleradas, prevendo as respectivas punições (MARTINS, 2015).

A vítima não deve ficar sozinha com o assediador, estar sempre na presença de testemunhas. Deve anotar com detalhes todas as humilhações sofridas, contendo data, horário, o que foi falado, pessoas que testemunharam a situação, entre outros. O assediado deve conversar com o empregador informando que está sendo assediado, para que o empregador tome as providências necessárias. Se isso não resolver, o empregado pode contratar um advogado para tomar as providências jurídicas, fazer denúncias no Ministério Público do Trabalho ou no seu sindicato (MARTINS, 2015).

Para Martins (2015) e Zanetti (2008) para receber indenização decorrente do assédio moral é preciso provar que os fatos ocorreram, pode ser através de e-mails, gravações telefônicas, testemunhas. A perícia médica pode indicar se a vítima sofre de problemas psíquicos e tentar indiciar o nexo de causalidade, inclusive se tem relação com o serviço. Os fatos devem ser provados, no sentido de que houve a prática do assédio moral contra o empregado. Não é possível condenar alguém por presunção, é preciso ter certeza. Sendo assim o juiz fixará o valor da indenização pelo assédio e verificará também se existem danos materiais para serem cumulados com aqueles.

## **7. CONCLUSÃO**

Conclui-se que o assédio moral é uma conduta abusiva (gestos, palavras, atitudes, escritas) que visam humilhar e constranger o trabalhador durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Este ato é evidenciado por ações como injúrias, difamações, ofensas, discussões, humilhações e perseguições, aplicadas de forma intensa, sutil e constante pelo detentor do poder. Pode ser praticado por uma ou mais pessoas no local de trabalho. Ele pode ocorrer tanto pelo superior hierárquico



quanto pelos funcionários. Há diversas espécies de assédio moral no trabalho, quando é praticado pelos/pelo subordinado contra o superior/chefe denomina-se assédio moral vertical ascendente. Quando o ato é praticado pelo superior contra o subordinado é considerado como assédio vertical descendente. Também, pode ocorrer a prática do ato pelos próprios colegas, do mesmo nível hierárquico, neste caso caracteriza-se como assédio moral horizontal. E a última espécie é o assédio moral misto, no qual a situação é praticada tanto pelo superior quanto pelos colegas.

Desta maneira, a prática dessas atitudes hostis desestabiliza a vítima, de maneira que ela sofra danos na sua saúde e no seu trabalho. Deve-se estar atento ao assédio moral no trabalho, pois, ele pode causar danos irreparáveis. Dentre as situações mais comuns a vítima sente-se culpada e humilhada, posteriormente, começam a se desestabilizar, possuem crise de choro, ansiedade, dores causadas pelo estresse e nervosismo, faltam constantemente ao trabalho, possuem sede de vingança, gera em alguns casos o alcoolismo, depressão e pode até mesmo causar suicídio.

A partir da realização deste estudo e com os ensinamentos dos diversos autores pesquisados, conclui-se que o assédio moral no trabalho é um ato que ocorre com grande frequência. Esta situação, está relacionada à disputa pelo poder ou ao abuso do mesmo, ao individualismo, à perversidade ao autoritarismo e à influência de traços típicos da cultura brasileira escrava e de imigração.

Portanto, se a empresa pretende ter boas relações entre seus colaboradores e proporcionar um bom ambiente de trabalho aos seus funcionários, não pode permitir que exista o assédio moral no trabalho. Deve-se adotar práticas para que esta situação seja evitada. Pode ser através de palestras sobre o assunto e até mesmo determinar situações que não serão aceitas na empresa, e maneiras de punir caso ocorra. A vítima também deve evitar que a situação se agrave, portanto, deve denunciar o assediador para o empregador e caso este não resolva, denunciar para o Ministério Público do Trabalho ou seu Sindicato. O assédio moral é uma prática que deve acabar, por isso é importante conscientizar.



## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho** (uma jornada de humilhações). São Paulo: EDUC, 2006.

CASTRO, Cláudio Roberto C. de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/compilado.htm)>. Acesso em: 20 maio 2015.

ECKERT, Darlyton Ivan W. **Assédio moral entre empregador e empregado nas empresas privadas**. 2011. Disponível em: <[www.conteudojuridico.com.br](http://www.conteudojuridico.com.br)>. Acesso em: 20 ago. 2015.

GARCIA, Gustavo F. Barbosa. **Assédio moral deixa cicatrizes mais profundas do que se imagina**. 2015. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/opiniaao/coluna/2015/05/31/>>. Acesso em: 18 set. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, PI, 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 8 set. 2015.

PADILHA, Norma Sueli. **Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

RIOS, Dermival Ribeiro. **Minidicionário escolar da língua portuguesa**. São Paulo: DCL, 1999.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. [E-book]. [S.l.: s.n.], 2008.