

## O FENÔMENO ASSÉDIO MORAL

Michele Christina Martins da Silva<sup>1</sup>  
Otávio Augusto Custódio de Lima<sup>2</sup>  
Natureza do trabalho<sup>3</sup>

### RESUMO

O presente trabalho aborda o fenômeno assédio moral, mostrando as consequências que ele traz no ambiente de trabalho, as suas características, quais as formas que acontece, como deve ser um ambiente de trabalho e as doenças e sentimentos que acarretam para a vida do trabalhador. O assédio moral, que consiste em uma violência de ataques repetitivos, presente no dia a dia, visando destruir a autoestima da vítima, que na maioria das vezes, o mesmo acontece de forma escondida, causando revolta, mágoa, medo, insegurança e impotência no trabalhador, comprometendo sua saúde física e mental, podendo levar a sérios danos, até mesmo a praticar o suicídio. A sua prática pode ser de patrão contra o empregado, empregado contra outro colega de trabalho, não necessariamente do mesmo setor, subordinado contra seu superior hierárquico, ou seja, nota-se que não há uma regra. Devido as consequências graves e desordenadas que o assédio moral traz para a vida do trabalhador, é necessário e urgente ampliar a discussão do assunto, criar programas e atendimentos específicos, até mesmo dentro da empresa, estabelecendo formas integradas e permanentes de luta contra essa prática em todas as suas formas e momentos da vida do ser humano. Não há uma lei específica que trata do fenômeno, mesmo existindo desde a antiguidade, porém acontece e precisa ser combatido, punir aquele que pratica tal fato, já que com a globalização e avanço da tecnologia, os processos de trabalho e as formas de organização acabam favorecendo a prática do assédio moral. Para o desenvolvimento deste trabalho, foi usado pesquisa bibliográfica, um relato contido na Revista Época da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, a Resolução do Conselho Federal da Medicina, como também, uma notícia que abordou o tema e suas consequências. Portanto, procurou-se demonstrar a conduta abusiva que atenta, por sua continuidade e perversidade, contra a integridade psíquica ou física das pessoas em seus ambientes de trabalho e que é denominada de assédio moral.

**Palavras-chave:** Globalização. Trabalho. Assédio Moral. Empregado. Vítima.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO, 1 GLOBALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE, 1.1 Mudanças no Mercado de Trabalho, 2 O FENÔMENO ASSÉDIO MORAL, 2.1 O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, 2.2 Mudanças Comportamentais, Queda da Produtividade e suas Consequências à Saúde, 2.3 A Gestão do Trabalho, 3 A LEGISLAÇÃO, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

---

<sup>1</sup> Aluna do 10º Termo da Graduação em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM;

<sup>1</sup> Professor dos Cursos de graduação e pós graduação em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM;

<sup>3</sup>Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em direito.

## INTRODUÇÃO

O assédio moral tem assolado o mundo trabalho, fazendo surgir inúmeras demandas judiciais, buscando a reparação dos danos causados no decorrer das relações de trabalho. No entanto, para melhor compreendermos o assédio moral na atualidade, faz-se necessário, entender quais foram as transformações pelo qual o mundo do trabalho passou.

Embora o assédio moral e sua existência não seja uma novidade no ambiente de trabalho, onde o desrespeito e os maus tratos entre os trabalhadores e/ou empregadores sempre ocorreram, percebe-se a continuidade dessa ocorrência no mundo atual, dada a instabilidade que estas mudanças (globalização e novas tecnologias) geram no mundo do trabalho, acarretando temores e manipulações deliberadas de coação.

Aprofundando o debate sobre o “sistema” dentro do qual vivemos, verifica-se que o mundo mudou consideravelmente nos últimos anos. Dentre as mudanças, uma delas foi no ambiente de trabalho, tornando-se mais competitivo, moderno, máquinas substituindo as pessoas, fazendo com que, a única visão do empregador, é a obtenção de lucros. Com isso, o ritmo, a intensidade, competição, repetições de tarefas, fartas jornadas de trabalho, contribuem para desencadear sérios problemas, sejam eles, físicos ou psíquicos.

Ao longo da construção desta nova realidade, tem-se observado como o manuseio das novas ferramentas de trabalho, sistemas e novas tecnologias, acabam substituindo as funções operacionais, até então, somente realizadas pelos homens. Essas mudanças, fizeram aparecer os mais diversos problemas globais como: maior competitividade entre as empresas, desemprego e exclusão social. Diante desses fatores, acabaram gerando um ambiente de trabalho pesado, desgastado, com desrespeito, acarretando uma certa insatisfação do empregado, além de que, afetando sua integridade física ou saúde.

O enfoque para o desenvolvimento deste artigo, foi voltado a pesquisa bibliográfica, um relato contido na Revista Época da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, a Resolução do Conselho Federal da Medicina, como também, uma notícia que abordou o tema e suas consequências. Visa compreender as situações de desrespeito vivenciados por trabalhadores, o assédio moral, visto como fenômeno acentuado com as mudanças, chamado de “globalização”, como também, a violação dos Direitos Fundamentais, colocando em questão, o Princípio da Dignidade Humana.

## 1 GLOBALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE

O tema é vasto, polêmico, cheio de dúvidas e considerações relevantes, além do que, há uma carência da legislação em sua regência. Com o amplo processo de mudanças ocorridas no mundo do trabalho, ou seja, o avanço da tecnologia, o processo de globalização e as exigências aos trabalhadores para se adaptarem a modernidade, onde a maioria passou a ser substituído por máquinas, trazendo consigo, uma série de incertezas na vida dos trabalhadores, principalmente as relacionadas com as transformações e adaptações ocorridas no ambiente de trabalho. Diante disso, trabalhadores adotam novas posturas frente aquilo que se denominava e conhecia tradicionalmente por trabalho, onde rivalidades, menosprezo, metas, superior x inferior, sempre existiram e levam até hoje a degradação do ambiente de trabalho, tornando-o “frio”, como aquele velho ditado: “olho por olho, dente por dente”, onde ninguém pensa mais no próximo, vendo somente como concorrente ou até mesmo, por não gostar, não simpatizar. O autor Hirigoyen, relata:

“Nas empresas, os desafios de poder e rivalidade se tornaram a lei. Não mais se escuta o outro com interesse pelo que tem a dizer, mas se perguntando como pode ser derrotado. O que provoca uma desconfiança generalizada e comportamentos idênticos como resposta, além do bloqueio de toda a criatividade. Qual tomada de posição diferente é cortada pela ironia e sarcasmo dos colegas e pelo bloqueio da hierarquia.” ( HIRIGOYEN, 2006, p.67).

No tocante ao meio ambiente de trabalho, deve-se ter em mente se é sadio e tem qualidade de vida, pois são reconhecidos como direitos fundamentais na Constituição Federal, conforme o artigo 1º, inciso III, que trata da dignidade da pessoa humana. Decorre também do direito à saúde, abrangida a proteção de acordo com o artigo 6º (“São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição”) e o direito a honra, previsto no artigo 5º, inciso X (“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação;”) ambos da Constituição Federal, onde a prática do assédio moral feriu os direitos humanos fundamentais da vítima, que segundo Alkimin, temos que:

“ O meio ambiente sadio e equilibrado é elemento para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador, referindo-se esta última o aspecto da integridade física e psíquica e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão. ” (ALKIMIN, 2008, p.27).

Com o crescimento da população, as transformações históricas e radicais no que tange a mão de obra, principalmente no setor industrial, a globalização que acarretou inúmeros desenvolvimentos na sociedade de forma desordenada, fez com que a segurança, saúde e o meio ambiente de trabalho, ficassem em segundo plano. O avanço do capitalismo não prioriza, desde que surgiu, soluções para as questões sociais e humanitárias, apenas dá suporte para o avanço tecnológico e científico, os quais potencializam, cada vez mais, os riscos e acidentes nos ambientes de trabalho, além de prejudicar de forma direta a saúde do trabalhador. Portanto, o ambiente de trabalho por ser o local aonde as pessoas passam a maior parte do seu tempo, devem assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, levando em consideração que o princípio da dignidade da pessoa não significa qualquer valor, mas, sim, um valor único e específico. É um valor inerente a todo ser humano, devendo o princípio ser aplicado na sua totalidade e de forma eficaz, garantindo a dignidade do trabalhador e o verdadeiro valor social do trabalho, onde o cidadão possa viver de forma responsável e ter todos os seus direitos respeitados e assegurados, conforme no ordenamento jurídico vigente.

### **1.1 Mudanças no Mercado de Trabalho**

É considerável e visível o impacto que a globalização, o avanço da tecnologia, e as mudanças no mundo do trabalho, trazendo conseqüências, que vieram a refletir tanto na vida social dos trabalhadores, quanto no interior das organizações. Há vários fatores que com esse cenário provocaram a transformação de operários profissionais e qualificados, por trabalhadores multifuncionais, que é de fato, o movimento da racionalização do trabalho, ou seja, a oscilação de trabalhadores temporários, parciais, subcontratados, terceirizados. Essas novas características contribuem para o surgimento do medo, do terrorismo psicológico, de situações discriminatórias, dadas as incertezas de continuidade nas relações de emprego. Esses fenômenos vêm ocorrendo de forma banalizada, não importando qual seja o setor dentro das empresas, tanto no âmbito privado quanto no público, onde as rivalidades entre as pessoas tornam-se possíveis por causa do desaparecimento das equipes e da coletividade.

É necessário e fundamental, que a empresa fique atenta ao clima entre os colaboradores, como também, entre as pessoas e o negócio em si. Deve-se criar metas para serem atingidas, pois assim, estimula o crescimento profissional e pessoal do trabalhador, porém dando oportunidade, mostrando quais caminhos a serem seguidos, quais meios devem ser utilizados, adotando posturas adequadas para melhorar cada dia mais a produtividade e a satisfação de modo geral, onde a motivação é o essencial. Não pode acontecer a comparação ou até mesmo elogio a um funcionário desprezando os outros, pois assim, não ocorre a desmotivação daquele que não alcançou o resultado esperado por ele e pela empresa, evitando que aquele que atingiu a meta, foi o bom funcionário do mês, menospreze e “ataque” de um jeito maldoso com insultos ou até mesmo brincadeiras, que acabe gerando um certo desconforto no ambiente de trabalho, ocasionado situações piores e degradantes.

Entretanto, diante de estudos médicos e acontecimentos no cotidiano do ambiente de trabalho, o assédio moral demonstrou que produz consequências desastrosas na vida dos trabalhadores que sofrem com o mesmo, produzindo danos à integridade física, psíquica e moral das vítimas, onde requer procedimentos jurídicos. Porém, com a amplitude das hipóteses possíveis de serem enquadradas como assédio moral, dificulta tanto uma precisão conceitual, como também, como que a lei vai agir perante uma situação existente. É necessário ver o todo da situação, o porquê que ela existe, pois há diversas situações, como: o assédio moral pode ser praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado, como também, um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior, quando sabe algo sigiloso da empresa ou do seu próprio superior; quando há disputa entre empresas e as mesmas estimulam seus funcionários a disputarem entre si, ocorrendo a rivalidade, causando o medo e insegurança para eles; por alguma situação pessoal que existe fora da empresa e que acaba acarretando problemas dentro da mesma, e por fim, quando funcionários precisam bater metas e um deles acaba conseguindo, debochando do outro, causando raiva, descontentamento, inveja, onde está é relatada por Hirigoyen em um trecho:

“A inveja é um sentimento natural que surge inevitavelmente a partir do momento em que duas pessoas estão em situação de se comparar uma à outra ou em posição de rivalidade. Ela pode causar danos consideráveis ao tonar os indivíduos nocivos, mas é um conceito ignorado em ciências sociais, como se tal sentimento fosse mera ilusão. É verdade que é algo não confessado facilmente. Como dizer aos outros, e como dizer a si mesmo “Eu não vou com a cara do fulano porque ele é mais inteligente, mais bonito, mais rico ou parece ser mais amado do que eu”? Não podendo dizê-lo, fazemos e tentamos destruir o outro para sobressairmos.

Difamado, reduzimos a distância entre nós e o que imaginamos serem os outros.” (HIRIGOYEN, 2008, p.39)

Para melhor entendimento, a inveja no dicionário é definida de três maneiras: sentimento de cobiça à vista da felicidade, da superioridade de outrem; de possuir o que pertence a outra pessoa e por último, o objeto, os bens, as pessoas que são alvos de inveja. A pessoa que possui esse sentimento, ou ela menospreza o outro, ou tem vontade incontrolável de ter as mesmas habilidades, bens e ideias, onde muitas vezes não medi esforços para a obtenção. Portanto, no ambiente de trabalho, pode-se e deve-se administrar esse sentimento pequeno e “tão maldoso”, que gera tantos malefícios, principalmente quando é presenciado os colegas realizando trabalhos melhores.

Nos relacionamentos interpessoais, sempre existirão entre as pessoas os pós e contra, como, ciúme, inveja, cobiça, mas também, solidariedade, amizade, confiança, e etc, onde tudo isso será notado com o tempo e os indícios que as pessoas mostram ao longo do dia a dia, dentro do ambiente de trabalho.

## **2 O FENÔMENO ASSÉDIO MORAL**

Mas afinal, qual significado encontrado que define assédio moral? – “assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.”. Ainda não se encontra no dicionário da língua portuguesa ou nos dicionários jurídicos uma definição concreta, mas com a definição acima encontrada, permite-se afirmar que assédio moral trata-se de um conjunto de comportamentos que causam constrangimento, gerando instabilidade emocional, perda da autoestima, descontentamento, ou seja, é uma prática abusiva, que gera transtornos gravíssimos, seja no aspecto físico e emocional. No mundo trabalho, o assédio moral configura-se como o emprego deliberado de poder ou influência psicológica, na forma de ameaça contra terceiros, com potencial de causar lesões, danos psicológicos, privações, ou mesmo transtornos ao desenvolvimento psicofísico do indivíduo. É notável então, que não há uma característica, palavra, conceito específico para explicar e conceituar o assédio moral, pois é toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, gestos, atos, e até mesmo, escritos, que possam trazer dano a personalidade, à dignidade, à integridade psíquica ou física, ao interior da pessoa, colocando em perigo o emprego,

degradando o ambiente de trabalho, e contudo, podendo gerar sérios problemas à saúde, onde pode ser irreversível o dano causado.

Com isso, existe inúmeros pedidos de indenizações por danos morais na Justiça do Trabalho, onde Alkimin diz:

“Não existe previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico, tão menos o Direito, nele compreendidas a doutrina e jurisprudência, cuidou de estabelecer uma conceituação para esse fenômeno social que é vivo na organização do trabalho e de grande relevância jurídica. Por isso, a fim de identificar o fenômeno e estudar as suas consequências jurídicas, busca-se sua conceituação na área da psicologia, até porque o fenômeno foi precedentemente estudado pela psicologia de trabalho. ” (ALKIMIN, 2008, p.36).

Para melhor explicar e exemplificar o assédio moral, conforme a citação acima de Alkimin, e como são as decisões tomadas pela justiça, pode-se verificar através do caso recente que aconteceu no Brasil, na cidade de Arapoti (PR) em Julho - 2017, houve uma decisão sobre o pedido de indenização da bancária sobre o Banco Bradesco. O link - [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24384625](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24384625), disponibiliza aos leitores quais os pedidos da vítima, a gravidade do dano, o que foi alegado pela mesma e a decisão da Justiça, que por sinal, foi unânime. Ainda foi disponibilizado, também por via internet o processo, com dados das partes, o desembargador, seus advogados, enfim, todo histórico do processo para melhor entender a decisão tomada. Não há uma legislação que trata do fenômeno, uma efetiva prevenção, mesmo diante de elevadas proporções de situações como essa, nem mesmo qual valor a ser colocado perante uma ação, então cabe a vítima disponibilizar provas, documentos, testemunhas, para provar o fato ocorrido, fazendo com que, a veracidade dos fatos condiz com o valor pedido.

## **2.1 O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**

Atualmente, o trabalho, além de ser primordial para atender às necessidades primárias do trabalhador e de sua família, vem se tornando a principal fonte de reconhecimento social e de realização pessoal do homem.

O assédio moral não pode ser confundido com estresse, conflito profissional, excesso de trabalho, exigências no cumprimento de metas, falta de segurança, trabalho em situação de risco desfavorável. O fenômeno assédio moral caracteriza-se por inúmeras situações, como: desconforto, vexame, humilhação, ameaças, brincadeiras de mau gosto, terror psicológico no

ambiente de trabalho, abusividade de conduta, seja por ação ou omissão do agressor, mas também, existem situações externas ao trabalho, que são problemas pessoais entre a vítima e o autor do assédio, que trazem para dentro do dia a dia da empresa. Atualmente, tem-se aumentado o número de situações, onde está sendo necessário a empresa voltar a sua preocupação não somente para o lucro, mas sim, visando o funcionário e seu comportamento humano dentro da mesma, até porque, esse número é significativo de processos por danos morais devido a perseguição no ambiente de trabalho. Trata-se de conduta que atinge diretamente o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, que contraria aos bons costumes da relação da coletividade. Diante disso, a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Peduzzi, relata:

“De acordo com a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Peduzzi, para que um processo judicial por assédio moral se justifique é preciso que estejam caracterizados problemas psicológicos originados no ambiente de trabalho. O assédio moral acontece quando há uma situação de perseguição e humilhação proposital e repetitiva. Não deve ser confundido com ações esporádicas de maus tratos e agressividade. É muito mais que uma descarga de estresse ou de um problema de convivência. Visa desestabilizar o empregado.”

A repercussão do assédio moral corporativo assume contornos específicos e certas consequências, onde tais práticas criam problemas institucionais, como: perda de motivação funcional, isolamento social, impotência diante dos desafios profissionais, entraves no desenvolvimento de carreiras, ruídos na comunicação, especialmente entre colegas de trabalhos, clientes e hierárquicos, gerando prejuízos diretos à organização, ausências justificadas no trabalho e, em alguns casos, até afastamentos, comportamentos defensivos, criação de zonas de tensão social no ambiente de trabalho, criando áreas de reclusão, ou em extremo, de conflitos improdutivos, evoluindo para violência explícita, perda gradativa da identidade do assediado, em uma tentativa de adaptação e solução provisória do problema e culpabilização da vítima.

Portando, é notório que o empregador ao identificar situações de assédio moral, entre os próprios colegas de trabalho, deve procurar meios, programas para combater, e principalmente, se partir do mesmo, que abusa do poder com autoritarismo, pois seja pela consequência desagradável que traz ao relacionamento pessoal no trabalho, seja pelo comprometimento da produtividade, pelo desequilíbrio que traz na relação e dos resultados das empresas.



## **2.2 Mudanças Comportamentais, Queda da Produtividade e suas Consequências à Saúde**

Com as mudanças de comportamentos devido ao fenômeno, há uma queda na produtividade, insatisfação tanto para o empregador e empregado, pois acaba sendo desmoralizado, sendo motivo de fofocas, vexames, onde provoca depressão e perda da sua autoestima. Quando o assunto é trabalho, o ser humano, vai muito além de um simples significado da palavra, pois à maioria trabalha, possui famílias, pessoas que dependem do seu ganho para ter qualidade de vida e suprir mesmo que for só o necessário, então muitos aguentam situações conforme citadas acima, com insultos, grosserias de chefias e até mesmo ameaças passam a ser toleradas por medo de ser demitido, onde o desemprego é cada vez maior no Brasil, sem uma visão de melhora. As consequências que o assédio moral traz diante de um ambiente tenso e desfavorável é grande, onde rapidamente são refletidas na saúde dos trabalhadores, como por exemplo, geram depressão, ansiedade e até mesmo, suicídio, pois o emocional da vítima fica abalado, levando a tal prática. O nosso corpo tem comando, que parte do cérebro, este que controla nossos atos, atitudes, pensamentos no dia a dia vivido, seja no trabalho, faculdade, amizade, família, então é fato, que não conseguimos sozinhos passar por situações sem ajuda de especialista, onde este irá direcionar qual caminho e tratamento a ser seguido. Contudo, o que é mais cabível e necessário, é que as empresas criem espaços, eventos, divulgando informações, medidas de prevenção, para que possam ser úteis para as vítimas, que elas sem medo ou vergonha, buscar a solução para este tipo de situação.

Com as múltiplas exigências, ou seja, as inovações, tecnologia, globalização, que andam todos juntos, fazem com que seja oportuno considerar que a intensificação do assédio moral é consequências das mudanças e avanços no ambiente de trabalho. Há um certo abuso de poder, frequentes explicações do trabalho que é para ser desenvolvido confusas, ofensas repetitivas, insultos, agressões, maximização de erros e culpas para com as vítimas, que se prolongam por toda jornada de trabalho. O ambiente torna-se a cada dia degradante, como um “campo minado”, cheio de medos, invejas, disputas, fofocas, e rivalidades entre superiores e os trabalhadores de modo geral. Então, é muito comum que o estresse se instale em um ambiente de trabalho e traga consequências para a vítima, sendo variados os efeitos, ferindo a pessoa, violando seus direitos de personalidade, sua essência e tudo o que ela realmente é. O agressor é incapaz de perceber a vítima como ser humano, considerando-o como coisa, ou até mesmo como animal. Para conhecer a conduta do agressor e entender o assédio moral, tem-se:

“ Para que a conduta degradante e humilhante se caracterize como assédio moral, casuisticamente, não se pode apresentar como fato isolado, portanto, o comportamento, gestos, palavras e atos direcionados contra o assediado e que visam desestabilizá-lo, afetando sua dignidade e direitos de personalidade, devem ser praticados de forma reiterada e sistemática, ou seja, com uma certa frequência.” (ALKIMIN, 2008, p.51)

Então, é nítido e verídico que o assédio moral coloca em prejuízo e risco os trabalhadores, pois passam a desenvolver quadros de comprometimento físico e psíquico, gerando angústia, medo, violência, depressão e dentre outros sentimentos e agravantes à saúde, quanto o ambiente de trabalho, onde é inevitável que a produtividade seja reduzida e, conseqüentemente a rentabilidade das empresas e dos processos de produções. Mas também, ele apresenta de variadas formas, com sintomas diferentes em alguns casos, mas em outros, muito semelhantes aos causados pelo estresse. Por isso, Hirigoyen cita:

“ Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm risco de prosseguir sob forma de estresse pós traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. ” (HIRIGOYEN, 2006, p.161)

Porquanto, observa-se que além de todas as conseqüências que o assédio moral acarreta no decorrer do trabalho, através de condutas constrangedoras e humilhantes, forçando muitas vezes o afastamento, à que se falar também no estresse, que além de ser provocado naturalmente pelo rito de trabalho, são perturbações provocadas por diversos fatores, como: excesso de pressão no trabalho, modo de administração, a deficiência na estrutura para cumprimento das tarefas, condições ruins de trabalho, cansaço, metas a serem cumpridas, dentre outros, mas não quer dizer que o indivíduo está sendo assediado. O que faz compreender que o estresse derivou do assédio moral, é quando for de forma exagerada, repetitiva e com a intenção de constranger, como também, a partir do momento que torna o cansaço que era natural em um cansaço com gravidade, podendo a vítima ficar doente, com sequelas ou até mesmo vindo adoecer diante de situações que no seu íntimo, eram devastadoras para se conviver.

### **2.3 A Gestão do Trabalho**

O assédio moral, é por si só relevante e reprovável, pois ofende um bem constitucional, ou seja, o ser humano que tem seus direitos e deveres tutelados na

Constituição Federal. Diante da prática do assédio moral dentro das empresas, faz-se necessário que as mesmas juntamente com seus superiores, sejam eles, o dono, gerente, chefe de algum setor, fiquem atentos ao relacionamento interpessoal dentro delas, colocando em prática normas internas, mantendo um canal aberto de comunicação para questionamentos e fim de conquistar e ganhar confiança de seus liderados, como também, alguma punição, desde que, não seja extrema e com gravidade ao mesmo que praticar o fenômeno, visando coibir as práticas abusivas, estabelecendo as responsabilidades de cada funcionário, como também, a sua função no setor que foi estipulado para o desenvolvimento de sua atividade, na escala hierárquica. Vejamos com isso:

“ O primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para isto, a empresa deve inculcar normas de bom comportamento em seu pessoal e definir o que ela aceita ou não. Ela não deve impor moral a seu pessoal, mas simplesmente estabelecer limites. Deve sobretudo fazer com que cada qual preveja as possíveis consequências de seus atos sobre os outros. ” (HIRIGOYEN, 2008, p.320)

Quando superior maltrata funcionário ou um colega a outro, seja do mesmo setor ou não, além de causar problemas mentais e físicos, também se desperdiça talentos, diminuindo os resultados econômicos, forçando a saída dele mostrando que não é suficientemente produtivo, que não há capacidade, fazendo com que, tenha rotatividade na mão de obra, gastos com rescisão contratual, tendo que, novamente fazer a seleção e treinamento do novo contratado. Ainda acontece, acidentes de trabalho, que estes geram um aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação, não só moral, danos aos equipamentos, pois devido ao estresse e descontentamento, não prestam mais atenção e menos ainda, cuidado no momento de manejar os mesmos. As vítimas, acabam sabotando de diversas formas, a criatividade e motivação acabam sendo perdidas, gerando menos iniciativa e clima tenso. Com isso, diante do caput dos artigos 170 e 193 da Constituição Federal, observa-se que:

“ Artº 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: ”

“Artº 193: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem estar e a justiça sociais. ”

### **3 A LEGISLAÇÃO**

Com o avançar dos anos, novos valores, novos costumes se assimilam e se modificam, logo, faz-se necessária a reestruturação das relações sociais e o estabelecimento de novas regras de convivência.

Então, mesmo diante da clara preocupação do legislador para que a dignidade da pessoa humana do trabalhador e a valorização do trabalho humano sejam assegurados, as situações existentes dentro das empresas e a degradação da saúde física e psíquica deles são evidentemente comprovadas que há constantemente violação nos dois princípios acima citados, da ordem econômica e da ordem social, nas relações de trabalho, fazendo com que, cada dia mais o destaque ao assédio moral, nas notícias, sejam em televisão, mídias e a repercussões, geram indignação para aqueles que presenciam ou leiam matérias sobre isso, várias doenças, conforme já citadas, prejudicando não só o trabalhador, mas também, aqueles que o rodeiam.

Desta forma, com a nova realidade, chamado de “mundo globalizado”, onde a competitividade empresarial é grande, muitas vezes não respeitando a ética, marcado pelo excesso de oferta de mão de obra, as máquinas substituíram a ação humana, ocorrendo a redução de trabalho. Com esse cenário propício para a prática de assédio moral, devido a instabilidade que se instala nas empresas, o código penal brasileiro também deve sofrer modificações em alguns de seus dispositivos com a necessidade de tipificar o assédio moral como crime, com previsão no texto legal, sendo elas significativas para atender às exigências sociais que vem surgindo no decorrer dos anos. Mas, ainda não havendo previsão legal, que seja específica, como vários artigos que temos que combate dos mais diversos crimes, é necessário que medidas e a justiça seja feita, com o objetivo de prevenir, coibir, e punir o assediador. Vejamos com Hirigoyen:

“É preciso sobretudo uma verdadeira disposição para o enfrentamento dos problemas por parte das instâncias governamentais, a fim de ultrapassar a visão médica individual ou mesmo psiquiátrico, inevitável quando se permite que o assédio moral se instale, adotando soluções coletivas de prevenção. A adoção de uma prevenção eficaz deve ser imposta pelo governo, mas também, é de responsabilidade de todos. Todos nós somos ao mesmo tempo “assediadores” potenciais, eventuais futuras vítimas de superiores hierárquicos ou subordinados de alguém.” (HIRIGOYEN, 2006, p.350)

Evidentemente, há necessidade de se procurar medidas de repressão do assédio moral, uma vez que a prevenção é um instrumento mais eficaz e rápido, bem como, a busca

pela tutela jurisdiciona contra a prática. Para tanto, de forma clara e objetiva, o artigo 12 da Declaração dos Direitos do Homem, dispõe que:

“Artigo 12 – Ninguém será sujeito a interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”

Diante da leitura, percebe-se que trata de um tema bastante complexo, que envolve constrangimento, situações de terror psicológico, desrespeito, humilhação, práticas vexatórias no ambiente de trabalho. O assédio moral também é consequência do abuso de poder, brincadeiras de mau gosto, que acabam depreciando os trabalhadores, causando consequências com danos extremos, não só para o trabalhador, mas para a família e demais que estão a sua volta, bem como, ao próprio ambiente, pois afeta a estabilidade e causa desordem nas relações, tanto produtivas, com colegas, gerando a queda de produção. Mesmo não sendo um tema novo, inexistindo leis que versem sobre, vem levantando questões polêmicas, onde o Conselho de Medicina, por meio da Resolução 1.488/98, que dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador, alertando aos profissionais da saúde, que observem a relação existente, as atividades dos trabalhadores atendidos, os transtornos de saúde física e mental, quais as consequências já geradas pelo fenômeno, qual grau encontra-se o trabalhador, com intuito de estabelecer e especificar as situações diversas de assédio moral. Contudo, o intuito é de demonstrar como se deve reparar e prevenir o assédio moral, que prejudica tanto os trabalhadores no seu ambiente de trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Com o desenvolvimento deste trabalho, procurou-se demonstrar que o mundo do trabalho é uma cadeia, onde os processos produtivos, mudanças e avanços são interligados, o assédio moral caracteriza-se pela constatação das práticas opressoras, pela frequência e intensificação com que ocorrem.

O processo de globalização e tecnologia, possuem seus reflexos alterando comportamentos e modificando relações na própria sociedade, tornando mais acentuadas a competição, bem como, suas consequências no ambiente de trabalho. Observa-se então, que no mundo contemporâneo houve e ainda há, uma degradação dos valores constitucionalmente consagrados, ou seja, a sociedade atual, visando o lado econômico, possui tendência a atribuir

maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano. A partir deste ponto surge toda a preocupação do ser humano em relação a degradação de valores constitucionais consagrados, como a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana, onde os quais, passam a ceder lugar a valores econômicos, impulsionados pela globalização econômica. Procurou-se demonstrar uma conduta abusiva que atenta, por sua continuidade e iniquidade, contra a integridade psíquica ou física das pessoas em seus ambientes de trabalho.

Há certa competição de inúmeros elementos que caracterizam o país, a economia, a sociedade, a cultura, o gênero, a classe social, e a crise que vem atingindo vários países, tendo que aprender sobre as particularidades presentes nos confrontos entre todos esses elementos e suas consequências dentro do mercado de trabalho. Diante dos elementos, é notável perceber que houve uma redução do operário fabril, pois o modo de produção capitalista é predominante, e a partir da introdução de inovações técnicas, maquinários modernos, gestão eficiente, visionária e científica, faz com que possamos concluir que todas estas transformações agregaram ao mundo do trabalho, mas também geraram e intensificaram o fantasma do desemprego.

Buscou-se também caracterizar o fenômeno que é, embora tenha recebido essa denominação e ainda não se encontrar tipificado como crime no Código Penal, ainda é uma prática bastante antiga e costumeira. Entretanto, acirrada nos tempos atuais, dada a competitividade profissional causada pela complexidade das relações de trabalho no processo do mundo globalizado.

Observa-se como o número de processos judiciais por assédio moral têm se multiplicado nos últimos anos. Trata-se de um tema bastante complexo, que envolve constrangimento, desrespeito, situações de terror psicológico, humilhação e práticas vexatórias nos ambientes de trabalho.

O assédio moral é a consequência do abuso de poder e brincadeiras de mau gosto que depreciam pessoas em seu ambiente de trabalho, causando consequências danosas, tanto àqueles chamados de assediados, tanto de natureza física quanto psicológica, bem como, ao próprio ambiente organizacional, pois afeta a estabilidade do ambiente e desordena as relações produtivas gerando quebra de produtividade. Ainda, na maioria das vezes, acontece em situações que causa revolta, mágoa e impotência do trabalhador que, acarretando também, à incapacidade física e, por vezes, até ao suicídio.

Neste contexto, o assédio moral embora não seja um tema novo ou assunto desconhecido tem levantado questões polêmicas, uma vez a inexistência de leis federais que versem sobre o tema. Há medidas preventivas apenas, como a adotada pelo Conselho de Medicina, que por meio da Resolução 1488/98, alerta aos profissionais de saúde para que observem a relação existente aos transtornos de saúde física mental e as atividades dos trabalhadores, visando estabelecer e caracterizar as situações de assédio moral.

As perspectivas delineadas apontam claramente que é urgente ampliar-se a discussão sobre o assédio moral, com vistas a que se estabeleçam formas integradas e permanentes de luta contra esta prática em todas as suas formas onde a mesma possa se manifestar, especialmente nas relações de trabalho.

Logo, tais atitudes desrespeitosas e comportamentos propositais ensejam medidas preventivas por parte das empresas, bem como, ensejam as medidas judiciais cabíveis, até mesmo legislação que regulamente.

Finalmente, procurou-se demonstrar neste trabalho como se reparar e prevenir este fenômeno “assédio moral”, tão prejudicial aos trabalhadores no ambiente de trabalho, as complicações que acarretam dentro das organizações para o assediado e para a empresa, os caminhos e as estratégias da gestão de pessoas na identificação e redução dos casos.

## REFERÊNCIAS

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no Trabalho: redefinindo o Assédio Moral.** /Marie France Hirigoyen.– Rio de Janeiro, 2006.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano.** /Marie France Hirigoyen.-Rio de Janeiro, 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador.** - Curitiba/PR, 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do TST, 2007. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24384625](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24384625)>. Acesso em: 03 jan. 2018.

Revista Época. **O Peso do Assédio Moral,** 2008. Disponível em <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI12817-15518,00.html>>. Acesso em: 03 jan. 2018

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA BRASILEIRA. **Título VIII Da Ordem Econômica e Financeira:** artigo. 05 de Outubro de 1988.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA BRASILEIRA. **Título VIII Da Ordem Social:** artigo. 05 de Outubro de 1988.

Conselho Federal de Medicina. **Resolução do Conselho Federal de Medicina – nº 1488/199.** Disponível em <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488\\_1998.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm)> . Acesso em: 05 jan. 2018

Unicef Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 2014. Disponível em <[https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)>. Acesso em: 05 jan. 2018



