

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Luiz Paulo Arruda ¹
Marcelo Pereira do Nascimento²
Nínive Daniela Guimarães Pignatari³

RESUMO

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem jurídica que tenta estabelecer o nexos causal com a organização do trabalho tratando tal violação como não inerente ao trabalho. A pesquisa bibliográfica tratou do problema com objetivo de divulgar informações e esclarecer alguns pontos controvertidos desse problema. Em razão do desconhecimento, o trabalhador não tem buscado seus direitos, pois este tipo de assédio é passível de penalidades se comprovado.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho.

¹ Discente do 4º período do Curso de Direito da Unifev - Centro Universitário de Votuporanga.

² Discente do 4º período do Curso de Direito da Unifev – Centro Universitário de Votuporanga.

³ Docente do Curso de Direito da Unifev – Centro Universitário de Votuporanga.

INTRODUÇÃO

O artigo visa discutir o conceito e as implicações do assédio moral. Considera-se o tema relevante pela quantidade de ocorrências e pelo fato de haver poucos estudos sobre o assunto. O assédio moral constitui-se de atos agressivos de desqualificação e desmoralização de um profissional e causa a desestabilização emocional deste, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. A pesquisa bibliográfica, realizada com base no método dialético, confronta posições e baseou-se em de artigos e dados de entidades governamentais.

1 O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa constitui assédio moral:

[...] O assédio moral, a princípio, traz repercussões extremamente negativas ao homem, repercutindo na seara física, psicológica, social e econômica. Indagar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta (uma "violência sutil") nos remete aos caminhos da ética e da moral. O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade. (SILVA, 2010).

1.1 Conceito e proteção legal

O assédio moral no trabalho configura-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. Nessas situações, predominam condutas negativas, relações desumanas de longa

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. Muitas vezes, a pressão leva a enfermidades psíquicas ou força o trabalhador a desistir do emprego. Em casos mais graves, o assédio pode ser tido como uma das diversas causas de suicídios, pois a humilhação pode ser tão intensa a ponto de levar o sujeito a findar a própria vida para se livrar do abuso moral.

O assédio moral está tipificado, ainda que indiretamente, pela legislação e pela Constituição Federal. No item que trata dos direitos fundamentais no o artigo 5º da Constituição Federal, parágrafos II e III, que abrangem respectivamente o assédio sexual e o moral, o artigo 483 da CLT e 138,139 e 140 do Código Penal, relativos a crimes contra a honra, ou seja, calúnia, difamação e injúria; sem mencionar o artigo 146 – constrangimento ilegal- do referido código, que também pode ser aplicado ao assédio. A dificuldade na aplicação dos dispositivos está na comprovação do nexos causal (relação entre a consequência) indispensável para a punição na esfera criminal.

No Brasil, além de algumas leis municipais existem projetos de lei sobre o tema, tramitando na Câmara dos Deputados:

Projeto de Lei nº 4.591/200130, de iniciativa da deputada Rita Camata (PSDB-ES), que modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática do assédio moral no âmbito do serviço público federal e cominando pena que vai da singela advertência até a demissão, esta em caso de reincidência.

PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 4742/2001

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001

Acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 136-A, com a seguinte redação:

"Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

Mais recentemente, o PL N.º 7.202, DE 2010, de autoria de Ricardo Berzoini, Pepe Vargas, Jô Moraes, Paulo Pereira da Silva e Roberto Santiago prevê alterações na Lei nº 8.213 de 1991. A redação proposta inclui o inciso II, b, no artigo 21 da referida lei:

TÍTULO III

DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

CAPÍTULO II: DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

Seção I: Das Espécies de Prestações

Art. 21 - Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I. o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II. o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

[...]

b. ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho(ASSÉDIO..., 2012).

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Devida ao fator subjetivo que envolve esse tipo de delito, alguns países já têm uma legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho. É o caso da Alemanha, da Itália, da França, da Austrália, dos Estados Unidos e da Suíça.

2 OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A perseguição moral no trabalho pode ocorrer de dois modos: fenômenos verticais e horizontais.

O fenômeno vertical é o mais comum. Num fluxo descendente, partindo do superior hierárquico rumo ao subordinado, aquele se serve da autoridade formal e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio deste. Na forma ascendente, bem mais rara, o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido.

O fenômeno horizontal ocorre quando o assédio se estabelece de colega para colega. Observa-se quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado. (HIRIGOYEN, 2002, p.112-114).

2.1 Tabela de origem do assédio

ORIGEM DO ASSÉDIO	%
Hierarquia	58
Diversas pessoas (incluindo colegas)	29
Colegas	12
Subordinado	1
Total	100

Fonte: HIRIGOYEN, 2002, p. 111.

3 ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

São estratégias do agressor, segundo o Guia Trabalhista (2011):

- Escolher a vítima e a isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Culpar ou responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua capacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeando ou agravamento de doenças pré-existente). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente álcool.
- Livrar-se da vítima que são forçados a pedir demissão ou são demitidos frequentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

4 DANOS DA HUMILHAÇÃO À SAÚDE

O empregado assediado passa a conviver com depressões, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamento ou tentativa de suicídio que configuram um cotidiano sofrido. Este sofrimento nas relações de trabalho faz adoecer, pois a pessoa vive de modo indesejado, reprimindo o mal estar por um longo tempo. Desta forma, também os pequenos assédios causam alterações à saúde, a curto médio ou longo prazo. É difícil fazer uma análise precisa da intensidade de cada tipo de assédio à saúde, no entanto, é sabido que seja ele causador de sérios danos à saúde.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1 Consequência do assédio moral a saúde

Segundo Barreto (2000), entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem).

Tabela 1. Consequência do assédio moral a saúde.[\[1\]](#)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações e tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Torturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

5 É POSSÍVEL ESTABELEECER UM NEXO CAUSAL?

Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, “para estabelecimento do nexo causal entre transtornos de saúde e as atividades do

trabalhador, além do exame clínico (físico e psíquico) e dos exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar”:

A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal;

- O estudo do local de trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;

“Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, seja ou não da área de saúde.” (Artigo 2º da Resolução CFM 1488/98).

Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.

6 AÇÕES POSSÍVEIS PARA A VÍTIMA

A vítima deve primeiramente resistir e anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais esta achar necessário). Essa providência objetiva facilitar a e prova do assédio moral e consequentemente fazer com que o agressor sofra as penalidades adequadas (dependendo do caso até a sua demissão).

A vítima também deve dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor. Deve evitar conversas com o agressor sem testemunhas (ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical).

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Além disso, pode exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

O empregado deve procurar seu sindicato e relatar o acontecimento para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (*ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador*). Outra possibilidade é recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo. É sempre importante buscar apoio familiar, de amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais.

7 DECISÕES JUDICIAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Reproduzem-se, abaixo, três decisões judiciais, mais precisamente acórdãos, a respeito de pedidos de reparação por assédio moral:

Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral: A tortura psicológica destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sintagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido.[\[2\]](#)

Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização: A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos tem por objetivos: testar a capacidade do indivíduo, quanto

à compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconsequente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como, 'dançar a dança da boquinha da garrafa', àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo 'diferente' do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88.[\[3\]](#) (Recurso provido).

Dano moral: Empregado submetido a constrangimentos e agressão física, em decorrência de sua orientação sexual, praticados por empregados outros no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada – Imputabilidade de culpa ao empregador. Se a prova colhida nos autos revela, inequivocamente, que o autor sofrerá no ambiente de trabalho, discriminação, agressões verbais e mesmo físicas por sua orientação homossexual, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte de seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitassem contato com ele, não poderia permitir a materialização de comportamento discriminatório grave com o autor, e menos ainda omitir-se diante de agressão física sofrida pelo reclamante no ambiente de trabalho; mormente se esta agressão fora presenciada por agentes de segurança do reclamado, os quais não esboçaram qualquer tentativa de coibi-la. Se o reclamante, como empregado do demandado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho, deboches e até chega a sofrer agressão física, e se delas tem pleno conhecimento a gerência constituída pelo

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante (CCB então vigente, art. 159 c/c art. 5º, X, da CF). Sendo o empregador pessoa jurídica (e não física), por óbvio, os atos de violação a direitos alheios imputáveis a ele serão necessariamente praticados, em sentido físico, pelos obreiros e dirigentes que integram seus quadros. (Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido).[\[4\]](#)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje, no mercado de trabalho altamente competitivo, o respeito pelo ser humano está cada vez mais fragilizado. O assédio moral é uma das causas que mais abalam a saúde dos trabalhadores, em razão de pressões desumanas e perseguições praticadas pelos superiores ou pelos próprios colegas. Para tornar-se cidadão o indivíduo deve conhecer, cumprir e exigir o respeito aos direitos fundamentais do homem, dentre eles a dignidade, a qual tem sido violada de modo crescente e alarmante no ambiente laboral.

As pesquisas apresentadas revelam números assustadores e consequências graves desse ilícito, razão pela qual o assunto merece destaque nos meios acadêmicos, caso contrário, cada vez mais aumentará o número de vidas prejudicadas, pois a grande maioria das pessoas que sofre esse tipo de abuso na desconhece seus direitos.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO moral no trabalho. Disponível em: www.assediomoral.org>. Acesso em 16 de novembro de 2011.

ASSÉDIO moral no trabalho. Disponível em: www.assediomoral.net/publicacoes>. Acesso em: 16 de novembro de 2011.

ASSÉDIO moral no trabalho, <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81>. Acesso em 20 de janeiro de 2012.

BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp: PUC, 2000.

Guia

Trabalhista. <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm> acesso em 20 de dezembro de 2011.

IBES, Instituto brasileiro de estudos sociais. Disponível em: [://www.sociologia.org.br](http://www.sociologia.org.br)>. Acesso em 16 de novembro de 2011.

HIRIGOYEN, Marie - France. **Mal estar no trabalho** - redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 111.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: Acesso em: 16 de novembro de 2011.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora - MG; **TCC**. 2004. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf. Acesso em 01 de julho de 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e assédio moral**: uma visão filosófica. Disponível em: Acesso em 16 de novembro de 2011.

[1] Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp: PUC, 2000.

[2] Roraima -TRT – 17ª R – nº1315.2000.00.17.00-1 – Rela. Sônia das Dores Dionísa. End. Eletrônico

[3] Roraima - TRT – 17ª R – n. 1294.2002.007.17.00.9 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionísio. End. eletrônico

[4] Distrito Federal - TRT – 10ª R – 3ª T – nº 919/2002.005.10.00-0 – Rel. Paulo Henrique Blair – DJDF 23.5.2003 – p. 51. end. Eletrônico