

# ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Letícia Nunes Lobo<sup>1</sup>

Abraham Lincoln Barros Ferreira<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente estudo buscou analisar o assédio moral nas relações de trabalho. No Brasil existe um leque variado para composição dos conflitos trabalhistas. Em primeiro lugar é interessante salientar que os conflitos podem ser resolvidos em nível individual ou coletivo. Os conflitos trabalhistas originam-se do choque de interesses entre o empregador e o colaborador em muitas situações envolvem ainda as entidades sindicais ou, ainda, em algumas situações os próprios entes sindicais. Nas diversas relações que são estabelecidas diariamente com as pessoas, seja em sociedade, em família, no trânsito, e no trabalho, geralmente não são tão harmoniosas, como se gostaria. O assédio moral é a forma de violência que mais vem recebendo atenção especial das organizações, dos colaboradores e da sociedade devido aos danos que provoca. Pode-se dizer que o assédio acarreta para organizações prejuízo nos custos tangíveis como também nos intangíveis.

**Palavras-chave:** Trabalho. Direitos Fundamentais. Assédio Moral.

## ABSTRACT

This study investigates bullying in the workplace. In Brazil there is a wide range for the composition of labor disputes. First it is interesting to note that the conflict can be resolved on an individual or collective level. The labor disputes originate from the clash of interests between the employer and the employee in many situations also involve the unions, or even in some cases the union entities themselves. In the various relationships that are established daily with people, whether in society, in family, in transit, and at work, they are generally not as harmonious as it would like. Bullying is a form of violence that has received more attention of organizations, employees and society due to the damage it causes. It can be said that harassment leads to loss organizations in tangible costs as well as the intangible.

**Keywords:** Work. Fundamental rights. Harassment Moral.

---

<sup>1</sup>Acadêmica do 10º Semestre do Curso de Direito no Centro Universitário de Várzea Grande/MT (UNIVAG).

<sup>2</sup>Professor do Centro Universitário de Várzea Grande/MT (UNIVAG)

## **1 INTRODUÇÃO**

O assédio moral no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas somente na década de 1990 é que foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, que diminui a produtividade e favoreceu o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

Para desenvolver e gerir todo esse progresso são necessários indivíduos preparados, capacitados e com mão de obra qualificada. No entanto, a globalização também tem gerado a escassez de muitos postos de trabalho pelo mundo afora.

E para acompanhar o mercado mundial global e as constantes inovações tecnológicas, grande parte das indústrias e empresas, passam a exigir de seus empregados uma rotina incessante de estudos, treinamentos, aperfeiçoamentos, capacitação, qualificação, e além de exageradas e rotineiras cobranças para que alcancem suas metas.

Assim, neste ambiente, cujo trabalhador passa boa parte do dia, fica impossível de evitar o estresse as competições, que por sua vez, geram conflitos nas relações de trabalho.

Na maioria das vezes, essas situações fazem com que os trabalhadores passem por constrangimentos, humilhações desumanas e aélicas durante a jornada de trabalho, em especial, no exercício de suas funções. Atos estes considerados abusivos, desnecessários e negativos, que geralmente são praticados nas relações hierárquicas, ou seja, dos empregadores, gerentes e chefes, que hostilizam o quanto pode a parte mais frágil dessa relação, ou seja, o empregado.

Estes atos abusivos praticados contras os trabalhadores dentro do ambiente de trabalho, provoca uma nova forma de dano moral, advindas das relações de trabalho denominadas de Assédio Moral no Trabalho.

## **2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Vivencia-se uma época de mutações sem precedentes em todos os aspectos da situação de vida. Na esfera das relações do trabalho, com a globalização e a informatização, a solidariedade perde espaço para atitudes individualistas, ações de desprezo, provocações, inveja, perseguições, enfim, clima de terror nas repartições de trabalho. Os que têm emprego sofrem cada vez mais a

pressão da flexibilidade, do fantasma do desemprego e trabalham cada dia mais intensamente, num círculo de medo, competição e terror.<sup>3</sup>

Essa luta diária vivenciada pelos trabalhadores, cujos efeitos se restringiam aos consultórios de médicos e psicólogos, vem ganhando nova abordagem, eis que passou a ser concebida como fenômeno nocivo à saúde do trabalhador, ao que se denominou de “assédio moral”.<sup>4</sup>

O Assédio Moral apesar de ser subjetivo, consiste em condutas abusivas praticadas pelo empregador, superiores ou até mesmo de colegas de trabalho, que cause constrangimentos psicológicos ou físicos ao trabalhador (a) que esteja sofrendo a violência. Para tanto, é importante ressaltar que para se caracterize o Assédio Moral, este se dará de forma repetitiva, como destaca Fernando Antonio Marques Jr.: “O assédio moral, é um processo, ou seja, uma sequência de atos. Ele não se caracteriza por uma simples ação isolada, ainda que tal comportamento tenha o condão de gerar danos psicológicos ou morais a vítima”.<sup>5</sup>

O assédio moral é a forma de violência que mais vem recebendo atenção especial das organizações, dos colaboradores e da sociedade devido aos danos que provoca.

Assédio Moral é muito mais do que uma conduta ou uma afronta às regras de condutas. O Assédio Moral não se configura da maneira como um crime capitulado no Código Penal, a exemplo do crime de furto, artigo 155, caput, que assim aduz: “Subtrair, para si ou para outrem, coisa alheia móvel”.<sup>6</sup>

Da mesma forma, a título de exemplificação, não se determina o Assédio Moral como se fosse um simples e inconseqüente ato ilícito, como prescreve o Código Civil em vigência, no seu artigo 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.<sup>7</sup>

*Data Venia*, não se preza o presente a desvalorizar e mitigar as regras de condutas ora expostas e tão pouco, os ramos ou Diplomas Legais de direito supracitados, e sim demonstrar a complexidade não apenas da dissertação acerca

<sup>3</sup> MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014, p. 258.

<sup>4</sup> Idem, p. 28.

<sup>5</sup> MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 20.

<sup>6</sup> BRASIL, República Federativa do. **Código Penal**. 8 ed. revista, atualizada e ampliada, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 188.

<sup>7</sup> Idem, p. 190.

do tema em si, mas também a grande dificuldade que se tem de, como um toque de mágica, conceituar o Assédio Moral.

“O assédio moral consiste naquilo vulgarmente conhecido como perseguição de um ou mais indivíduos por outra pessoa ou por um grupo. Existem relações pessoais ou ambientes determinados nos quais o assédio é favorecido”.<sup>8</sup>

O fenômeno violência no trabalho tem chamado a atenção de especialistas de diversas áreas de formação, como administradores, médicos, psicólogos e sociólogos, de modo a refletir sobre os fenômenos provenientes do universo do trabalho, dentre eles o assédio moral. Ferreira, sinaliza que a violência requer uma compreensão em rede, isto é, ela deve ser analisada como situação decorrente do contexto social e que pode se manifestar de diferentes formas, dentre elas, por assédio moral, o que caracteriza um tipo de violência no trabalho.<sup>9</sup>

Tão pouco o Assédio Moral se encaixaria como uma simples regra trabalhista ou previdenciária, ainda que, a bem da verdade, seja o seu nicho o ambiente de trabalho, eis que ali se encontra, em seu habitat natural, o causador de tão grande dor.

Apesar de ser encontrado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade, somente a partir da década de 80 o fenômeno assédio moral se tornou objeto de estudos acadêmicos. “Os debates em torno do tema se desenvolveram no Brasil a partir do ano de 2000, de maneira articulada com as discussões sobre saúde mental e trabalho”.<sup>10</sup>

Segundo Soares, é recente o debate sobre violência no local de trabalho e, ao estudar esse tema se verifica que esse tipo de violência não se restringe apenas a ações e repercussões de natureza física, isto é, abrange também o domínio psicológico.<sup>11</sup>

O assédio moral é um sintoma da violência que ocorre também no espaço das relações laborais, em decorrência de aspectos distorcidos da sociedade e das condições de trabalho, os quais permitem a naturalização da

<sup>8</sup>PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral no Trabalho sob Novo Enfoque** - Cyberbullying, “Indústria do Dano Moral”, Carga Dinâmica da Prova e o Futuro CPC. Curitiba: Juruá, 2014, p. 17.

<sup>9</sup>FERREIRA, João B. Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In: Soboll, Lis A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 105.

<sup>10</sup>GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho - Culpa e Vergonha pela Humilhação Social**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 25.

<sup>11</sup>SOARES, Leandro Q. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 15.

violência, de maneira a reforçar as sutilezas existentes nesse fenômeno.<sup>12</sup>

Hirigoyen, referência nos estudos sobre o tema, evidencia que o assédio moral no trabalho “está ligado a qualquer ação de abuso relacionado a outrem, que possa gerar consequências no corpo e na psique da pessoa”.<sup>13</sup>

Diante de algumas definições, parece ser consensual que o assédio moral no trabalho está relacionado a um conjunto de ações violentas e abusivas no ambiente de trabalho, por causas e objetivos diversos de modo constante e repetitivo.

São elementos constitutivos da relação emprego – “subordinação, a habitualidade, a onerosidade, a pessoalidade e a prestação de trabalho por pessoa física”.<sup>14</sup>

Na concepção de Mauricio Godinho Delgado:

A subordinação corresponde ao pólo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. [...].<sup>15</sup>

Sobre o poder de comando, o referido autor assevera:

[...] Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente encontradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.<sup>16</sup>

A subordinação, portanto, deriva do poder de comando do empregador, sujeitando o empregado às ordens patronais referentes à organização interna da empresa.

Para Souza “o assédio moral remete a práticas de humilhações, perseguição e ameaças nos locais de trabalho, gerando um processo de violência

<sup>12</sup>SOARES, Leandro Q. Op. Cit., p. 15.

<sup>13</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand Brasil, 2007, p. 31.

<sup>14</sup>LOUREIRO, Felipe José Silva. A subordinação e as atuais relações entre capital e trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2618, 1 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17308>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

<sup>15</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 302.

<sup>16</sup>Idem, p. 631.

psicológica que pode até arriscar a vida da vítima”.<sup>17</sup>

O assédio moral no trabalho não é um problema novo no direito do trabalho, podendo-se afirmar que ele é tão antigo quanto à própria existência do trabalho.

O assédio moral no trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa, que possa gerar consequências físicas e psicológicas ao trabalhador, bem como à sua personalidade e dignidade. A autora agrupou os comportamentos hostis de assédio, associados ao trabalho, em quatro subcategorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; e violência verbal, física e sexual.<sup>18</sup>

A prática de assédio moral pode provocar encadeamentos graves aos assediados, em dimensões diferentes, sejam elas física, psicológica ou social. Diante de tais decorrências, é possível que os assediados apresentem passividade quanto a sentimentos e reflexões críticas, o que pode resultar em uma desestruturação emocional, “de maneira a produzir nos assediados a redução da autoestima, bem como os sentimentos de culpa e vergonha pela humilhação sofrida”.<sup>19</sup>

O assédio moral vem se confundindo, mesclando-se e fundindo-se no interior do homem, na sociedade civilizada, no eu interior como se fosse algo comum e normal, politicamente correto, escondendo-se, tendo como escopo o sentimento religioso e espiritual que emana da alma dos seres humanos.

O Assédio Moral é degradante da alma, da dignidade e reputação do ser, de maneira que estando a vítima sob o domínio psicológico e social do assediador, torna-se tão logo a sua vida profissional uma prisão, de tal maneira que, paralelamente ao dependente químico, o assediado somente se liberta quando quer, enfrentando a situação de cabeça erguida, não se deixando abater moralmente, psicologicamente e muito menos fisicamente pelo assediador, enxergando por si próprio os abusos e as transgressões aos seus direitos, sua saúde mental, sua auto-estima, ainda que ponha em risco o seu trabalho.<sup>20</sup>

<sup>17</sup>SOUZA, Vera Lúcia de. **A qualificação do conceito assédio moral no Brasil: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano.** Disponível em: [http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=152123](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=152123). Acesso em: 27 mai. 2016.

<sup>18</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 31.

<sup>19</sup>Idem, p. 31.

<sup>20</sup>BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: Educ, 2003, p. 93 – 94.

## 2.1 Causas e características do assédio moral

É sabido então, que as condutas a respeito da prática do Assédio Moral são atos ilícitos, no entanto, é importante frisar que para que ocorra de fato a configuração do instituto, é primordial que haja a existência de três elementos, sendo estes de suma relevância, e não podem ficar de fora dessa abordagem. O primeiro deles condiz com a conduta do agressor que deverá ser repetitiva e prolongada; o segundo é o fato de o agressor praticar atos negativos, com relações desumanas e ainda aélicas; e o terceiro diz respeito à reação da vítima, que deverá sentir-se desestabilizada, ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida e ultrapassada.<sup>21</sup>

Uma vez como vítima do Assédio Moral, a barreira mais difícil de ser quebrada é justamente a da auto-estima em baixa. Fazer com que essa auto-estima se eleve é a situação onde se guerreia consigo mesmo, em seu interior para provar para si que é capaz de superar as suas próprias expectativas, deixando claro que não é incompetente, pelo contrário, tem capacidade e não depende de um assediador, na grande maioria das vezes o próprio superior hierárquico, que está corroendo a vontade de crescer e humilhando a sua expectativa de vitória e crescimento profissional.

O ambiente de trabalho dentro cenário econômico mundial em que a maioria dos empregados vive, atualmente coopera para a proliferação de doenças advindas justamente da mais valia irrisória, mal remunerada, ou seja, o próprio trabalho. Esta proliferação de doenças não afasta a possibilidade de Assédio Moral, pelo contrário, o Assédio Moral passa a ser justamente o meio pelo qual muitos virão a adquirir tais doenças do trabalho.<sup>22</sup>

A inibição do Assédio Moral por meio de campanhas e edição de leis infraconstitucionais deveria ser mais positiva, enérgica e não tão discreta. No assédio moral podem-se observar causas no âmbito social ligadas ao psíquico e o egoísmo do agente que agride.

Atualmente no ambiente das empresas cada vez mais se necessita de competitividade superior para poder sobreviver à pressão da economia. Por isso o

---

<sup>21</sup>BARRETO, Margarida Maria Silveira. Op. Cit., p. 20.

<sup>22</sup>MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Doutrina: Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista Síntese Trabalhista**, nº 162, Porto Alegre, dez. 2002, p 16.

empregador sempre buscará os melhores talentos, bem como os de melhor relacionamento, capacidades para assumir diversas funções.<sup>23</sup>

A atração social do mal é um aspecto importante na apuração das causas imediatas do assédio moral.. Em escritórios e fábricas do setor público e privado predomina chefes inseguros, pessoal e profissionalmente despreparados para o exercício do cargo e do poder, gente arrogante que mal consegue esconder o desejo incontido de onipotência, que usa e abusa de expedientes rasteiros e agressivos para tentar esconder a própria mediocridade. Se por um lado se nota um predomínio desses personagens em postos de comando no ambiente de trabalho, por outro lado o modelo de gestão por eles desenvolvido é visto, pela maioria dos trabalhadores, como normal.<sup>24</sup>

Assim para Andrade, o sujeito agressor pressiona o colaborador com o intuito de aumentar a produtividade mesmo que seja além das forças do empregado, por que o mesmo não se encaixa no perfil do trabalhador ideal por seu rendimento ser considerado abaixo do esperado e até mesmo às vezes ser considerado medíocre.<sup>25</sup>

Esta situação gera um gasto maior de força física, com isso há um desgaste por parte do trabalhador não condizente com seu rendimento, neste ambiente não há o respeito ao trabalhador como pessoa. Há, assim, um aumento da produtividade à custa do esgotamento das forças dos trabalhadores.

## 2.2 Classificação

No que concerne às espécies de assédio moral, o estudo mais aprofundado foi realizado por Hirigoyen, que pesquisou o fenômeno sob vários prismas, em diversos países. Segundo Hirigoyen, nos países nórdicos (Dinamarca, Finlândia e Suécia), na Alemanha e na Suíça, utiliza-se a terminologia *mobbing*, que faz alusão às perseguições de cunho coletivo bem como da hostilidade associada à organização, “mas que podem abranger desvios que de forma progressiva, transmutam-se em violência física”.<sup>26</sup>

<sup>23</sup>MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Op. Cit., p. 21.

<sup>24</sup>Idem, p. 22.

<sup>25</sup>ANDRADE, Maria Luiza de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho e responsabilidade civil.** Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/419/413>. Acesso em: 27 mai. 2016.

<sup>26</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 78.

O termo *mobbing* foi apregoado por Heinz Leymann em 1984, para particularizar a forma implacável e cruel do assédio no ambiente organizacional. Na Inglaterra, utiliza-se a expressão *bullying*, que, a princípio, designava apenas as vexações, a degradação e o constrangimento cometidos entre as crianças, especialmente no ambiente escolar. “A posteriori, o termo passou a abarcar outras agressões, incluindo-se as que acontecem no local de trabalho”.<sup>27</sup>

Nos Estados Unidos é empregado a expressão *harassment* para determinar o fenômeno. No Japão, a expressão *ijime* descreve tanto as hostilidades e ultrajes entre crianças na escola, como entre trabalhadores no âmbito organizacional.<sup>28</sup>

### 2.2.1 Assédio moral horizontal

Quando o terror psicológico é exercido por um colega de trabalho que se encontra no mesmo grau hierárquico que a vítima, configura-se o assédio moral horizontal.

No caso do assédio horizontal, em que não existe a relação de poder instituída, a observação se volta contra outrem que é tido como empecilho, um opositor que pode atrapalhar as pretensões e o assediador sentindo-se inseguro objetiva eliminar o competidor.<sup>29</sup>

Quando não consegue desestruturar de forma direta a pessoa assediada, o assediador procurar tornar o ambiente desfavorável em relação ao assediado, busca aviltar a imagem diante de terceiros, especialmente junto à chefia ou supervisores, destacando falhas no trabalho e na conduta. “Diante da ausência de tais falhas, burla ocorrências, desvirtua fatos e informações”.<sup>30</sup>

Os fatores que desencadeiam esse tipo de comportamento são, em síntese, a disputa exacerbada por um cargo ou promoção, a imposição de metas a serem atingidas pelos funcionários e conflitos interpessoais.

---

<sup>27</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 79.

<sup>28</sup> Idem, p. 79.

<sup>29</sup> Ibidem, p. 79.

<sup>30</sup> PELI, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006, p. 66 – 67.

É de bom tom que se explique o colaborador assediador pode ser demitido por justa causa, consoante o artigo 482, alíneas “b” e “j”, da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>31</sup>

Contudo, a organização não se exime de ser responsabilizada pelos danos morais sofridos pelo empregado assediado, eis que vigora na ordem jurídica pátria, a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, a qual prescinde da culpa, nos termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil, de 10 de janeiro de 2002.<sup>32</sup>

### 2.2.2 Assédio moral misto

O assédio moral misto envolve o horizontal e o ascendente. Hirigoyen afirma que um assédio moral horizontal perdurável, geralmente, ocorre depois de certo tempo, quando foi ocorrido o assédio vertical descendente, “em consequência da omissão do superior hierárquico, que se torna cúmplice da violência acometida à vítima”.<sup>33</sup>

Após um determinado período, o comportamento do lesado se altera, e as pessoas do grupo de trabalho passam a rejeitá-lo e a considerá-lo responsável por todos os erros ocorridos no ambiente organizacional.<sup>34</sup>

### 2.2.3 Assédio moral ascendente

O assédio moral ascendente surge quando a agressão psicológica é praticada por um ou mais subordinados contra seu superior hierárquico.

Embora seja um fenômeno de difícil ocorrência, esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando, que comete atos de ingerência, ou que não mantenha domínio sobre os empregados, que dele desejam se livrar.

“Pode surgir, ainda, quando os subordinados entendem que o superior hierárquico não possui aptidões no desempenho de suas funções”.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 81.

<sup>32</sup>PELI, Paulo. Op. Cit., 67.

<sup>33</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 114.

<sup>34</sup>Idem, p. 114.

<sup>35</sup>GUEDES, Márcia Novaes. Op. Cit., p. 37 – 38.

Nesse tipo de assédio, a vítima se cala e não leva o caso ao conhecimento do empregador, sob o temor de ser considerada incompetente para o cargo de chefia que ocupa e de ter que exercer função de menor responsabilidade.

36

#### 2.2.4 Assédio moral vertical descendente

É igualmente reputado como assédio moral ocasionado pela chefia, é quando a violência psicológica é praticada por um superior supervisor ou chefia imediata, o assédio moral é classificado como vertical descendente.

Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo.<sup>37</sup>

Trata-se do tipo mais comum do fenômeno, eis que se configura em razão da transposição, de forma abusiva, dos limites do poder diretivo e disciplinar pelo empregador ou superior hierárquico.

O agressor, busca convencer a vítima a pedir demissão mediante constrangimento, para, dessa forma, se esquivar das consequências trabalhistas advindas de uma rescisão contratual imotivada.<sup>38</sup>

As razões que levam o agente a praticar esse tipo de conduta são variadas, e vão desde inveja e antipatia pessoal até políticas empresariais para reduzir o número de funcionários ou substituí-los.

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incomodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode

<sup>36</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 65.

<sup>37</sup> BARBOSA, Thiago Henrique Gomes da Silva Barbosa. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6980](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6980). Acesso em: 27 mai. 2016.

<sup>38</sup> RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006, p. 78 – 79.

ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.<sup>39</sup>

De acordo com Rufino, é um dos tipos mais comuns de assédio moral e que nos dias atuais em dia tornou-se o mais sério de todos, tem uma casuística de “55,54%, uma vez que a vítima fica sem proteção e totalmente desamparada, tendo piores consequências psicológicas e físicas”.<sup>40</sup>

Segundo Hirigoyen, “normalmente ocorre em organizações onde existem estruturas mais hierarquias ou com gestores excessivamente soberbos”.<sup>41</sup>

De acordo com Hirigoyen, o assédio moral que tem origem em um superior na hierarquia da organização tem decorrências muito mais severas na saúde, do que o assédio horizontal, “uma vez que, o assediado sente-se abandonado, só e assim a solução torna-se muito mais complexa”.<sup>42</sup>

Este tipo de assédio ocorre geralmente quando um superior assedia os subordinados, fazendo-os crer que devem aceitar tudo o que lhes é imposto para manutenção de seus cargos.

## 2.4 O perfil do assediador

A princípio o assediador transpassa sem o menor escrúpulo as barreiras do bom senso na relação hierarquizada e afeta a sensibilidade da pessoa do assediado.

Uma vez ocorrida em larga escala tal prática nos mais variados ambientes de trabalho, conseqüentemente mediante estudos realizados tem-se por resultado um perfil do assediador que possivelmente não seja absoluto, “mas relativo, vez que o assédio não é necessariamente e somente realizado de superior para subalterno”.

<sup>43</sup>

É necessário relativizar do perfil do assediador se demonstra por duas vertentes, as quais seriam o sexo do assediador e sua posição hierárquica.

<sup>39</sup>SILVA, Lílian Cristina. **Assédio moral**: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8713](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713). Acesso em: 27 mai. 2016.

<sup>40</sup>RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Op. Cit., p. 79.

<sup>41</sup>HIRIGOYEN, Marie-France. Op. Cit., p. 167.

<sup>42</sup>Idem, p. 167.

<sup>43</sup>GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 37 – 38.

Observe-se que ainda assim, independente do perfil do assediador o foco do assédio moral é o mesmo, ou seja, infernizar a vida do assediado até que o mesmo se afaste seja por um pedido de demissão, seja por uma precoce aposentadoria, sejam licenças e mais licenças sucessivas, pedidos de transferência, etc.

Em brilhante exposto de Alice Monteiro de Barros temos por corroborar tais afirmações, traçando o perfil do assediador:

O assediador frise-se, não precisa, necessariamente, ser superior hierárquico, mas se o for, o assédio classifica-se como descendente, segundo LEYMAN. Sua conduta implica abuso de poder. O assediador poderá, também, ser um subalterno que sonha em ocupar o cargo de chefe (é o que LEYMAN denomina de mobbing ascendente) ou vários subalternos que tenham predileção pelo antigo superior hierárquico e pretendam desvalorizar o atual. Os colegas de trabalho que têm dificuldade de conviver com a diferença (mulher em grupo de homens, homossexualidade, diferença religiosa ou social) também poderão ser assediadores. O assédio moral poderá, ainda, manifestar-se de um colega de trabalho para o outro imbuído do espírito de competitividade, inimizade ou inveja. É o chamado mobbing horizontal (LEYMAN). O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa perversa. A provocação que exerce sobre a vítima a leva a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa auto-estima humilhando os outros. Em regra, se utiliza de um tom doutoral, dá a impressão de sabre, usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido”, demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes. Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados, que se encontram ao seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota. E se agirmos assim, nos tornamos cúmplices do assediador pela indiferença, pelo medo ou pela covardia. A meta do perverso, em geral, é chegar ao poder ou nele manter-se por qualquer meio ou então mascarar a própria incompetência. O importante para o assediador é o domínio na organização; é controlar os outros.<sup>44</sup>

Ainda sobressai-se a pesquisa realizada pelo pesquisador Gonzáles de Rivera, extraído da obra de Alice Monteiro de Barros, onde o psicanalista deixa claro e bem demonstrado o que implica a título de fator determinante para que uma pessoa seja um assediador moral em potencial, ou seja, ele traça a personalidade de um ser humano que possivelmente, vive sob os auspícios do Assédio Moral.<sup>45</sup>

Ávido em humilhar, constranger, maltratar e sentir-se superior, ser mesquinho, maquiavélico e inconsequente. Essa nos é a imagem passada de um assediador moral, independente do sexo.

<sup>44</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Assunto especial: assédio moral. **Revista Síntese Trabalhista**, nº. 184. Porto Alegre, out. 2004, p. 143 – 144.

<sup>45</sup>Idem, p. 144.

Segundo o psiquiatra Gonzales de Rivera, entre outros fatores que interferem na personalidade do assediador, está a mediocridade, a inveja e outros sentimentos mesquinhos que o levam a destruir os outros. Realça a doutrina espanhola o perfil de um tipo de assediador, pouco estudado, que é o ocupante de alto cargo, inteligente, muito considerado na sociedade, mas com dose excessiva de vaidade e narcisismo, com tanta exigência de entrega absoluta do subordinado, que acaba por incutir-lhe terror psicológico. Ele adota uma estratégia de utilização e depois de destruição do outro, sem qualquer culpa. Esse assediador é um perverso narcisista que, além de egocêntrico, precisa ser admirado e não suporta crítica. Gosta de controvérsia; não raro sustenta “determinado ponto de vista em um dia e no dia seguinte defende idéias contrárias”, exatamente para chocar ou para levar o outro a se opor. É considerado um psicótico sem sintoma. Ele se sustenta na insensibilidade. Desconhece o afeto, a tristeza e o luto, combate a decepção com a vingança premeditada e sem limites. É também sádico, pois se alegra com o sofrimento alheio. Afirmam alguns autores que há diferença entre o assediador e a assediadora. O homem assediador adota comportamentos mais passivos, isolando a vítima. Já a assediadora utiliza-se de murmúrios e insinuações, embora esses comportamentos sejam também utilizados pelos homens.<sup>46</sup>

Como bem se pôde observar nas linhas de Alice Monteiro de Barros, o perfil do assediador torna-se até difícil de imaginar tamanha é a perversidade e os meios maquiavélicos os quais se utilizam para alcançar os objetivos em uma carreira.<sup>47</sup>

Tomando por base o ser humano médio, de longe se percebe a clara necessidade de tratamento psiquiátrico e médico para as pessoas que se encaixam nessa linha de personalidade, ou seja, embasada na insensibilidade, no pisar no próximo, na preocupação de querer sempre ser o primeiro ainda que para isto puxem os tapetes uns dos outros.<sup>48</sup>

Ao ler tais linhas de maneira geral não se admite e nem mesmo se crê que haja indivíduos na sociedade que se ponham perfeitamente em tal perfil, porém com plena certeza, por mais repugnante que sejam tais condutas, temos que admitir a necessidade de tratamento médico e psicológico para tal profissional.

Também há de se exigir um digno tratamento aos que, por seu próprio biótipo, se submetem a tais privações de sentimento, opinião, trabalho, capacidade, etc., “causadas pelo assédio moral visto que apenas quem sofre tal repúdio pode avaliar a verdadeira dor sentida no fundo de sua alma, no meio do peito, no coração”.<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit., p. 144.

<sup>47</sup>Idem, p. 144.

<sup>48</sup>Ibidem, p. 144.

<sup>49</sup>Ibidem, p. 145.

O pecado que habita atualmente na legislação brasileira é justamente a frieza total com que se trata a dor alheia derivada de um fenômeno que é claro e evidente que esteja há muito tempo ocorrendo na sociedade.

A frieza se firma na falta justamente de uma punibilidade pedagógica e educativa adequadas a coibir e “cortar na carne” o vício do assédio moral, uma vez que para uma empresa como os diversos bancos existentes no país, é cômodo e corriqueiro o simples pagamento de uma indenização, nem tão polpuda assim, e que não vá fazer nem cócegas nos cofres dos bancos.

Torna-se muito menos onerosa o mais fácil na prestação jurisdicional sentenciar um valor “x” para tal banco ou outra empresa pagar à título de indenização por assédio moral do que exigir que a empresa, além da indenização, pague tratamento médico completo ao seu funcionário assediador para que se livre desse perfil intrínseco à sua personalidade e ao funcionário assediado, e por vezes já sem emprego, para que retome suas atividades sem traumas e nem mágoas do passado.<sup>50</sup>

Tal leveza na punibilidade nada mais é do que a simples explicação dos motivos que levam uma empresa a ser reincidente em processos dessa natureza.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho produz efeitos nefastos que não se limitam à saúde e à vida profissional e social do assediado, mas que da mesma forma refletem na situação econômica da empresa e no próprio Estado.

São diversas as consequências que assédio moral pode acarretar. É sabido, contudo, que eles derivam de imensuráveis fatores, como grau das injúrias ou afrontas, do *status* psicológico do indivíduo antes do assédio, número de ofensas feitas, colocação na carreira profissional do injuriado, como anda sua saúde, se existe alguma inclinação para alguma patologia bem como o estresse e sua conduta no seio familiar.

Mas, de modo geral, os principais e mais corriqueiros males causados pelo assédio moral nos trabalhadores são: abrupta depreciação no rendimento laboral; desenvolvimento do estresse e de irritação extrema; irritabilidade acentuada;

---

<sup>50</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit., p. 145.

falta de interesse para o diálogo e ao trabalho em grupo; ataques de choro; isolamento social; sente-se inferior ou inútil; nutre um sentimento de vingança; enxaquecas constantes; depressão; afastamento demasiadamente das atividades laborais decorrente de doenças; insônia, entre outros.

O assédio moral, como demonstrado, produz consequências infaustas não apenas para os sujeitos envolvidos na relação de trabalho, mas também para o Estado e, conseqüentemente, para toda a sociedade.

O assédio moral normalmente é estudado fundamentalmente como uma questão individual, no qual as pesquisas compreendem a prática de ato ilícito sobre um indivíduo ocasionando doenças e até o abandono do emprego.

Este pode-se ser a gênese do fenômeno quando o mesmo se encontra consubstanciado e finda em uma causa médica ou de ordem jurídica. Contudo, deve ser considerado que o assédio moral no ambiente de trabalho é um processo ininterrupto com decorrências ainda mais extensivas e complexas.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ANDRADE, Maria Luiza de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho e responsabilidade civil**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/419/413>. Acesso em: 27 mai. 2016.

BARBOSA, Thiago Henrique Gomes da Silva Barbosa. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6980](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6980). Acesso em: 27 mai. 2016.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Assunto especial: assédio moral. **Revista Síntese Trabalhista**, nº. 184. Porto Alegre, out. 2004.

BRASIL, República Federativa do. **Código Penal**. 8 ed. revista, atualizada e ampliada, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERREIRA, João B. Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In: Soboll, Lis A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho - Culpa e Vergonha pela Humilhação Social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand Brasil, 2007.

LOUREIRO, Felipe José Silva. A subordinação e as atuais relações entre capital e trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2618, 1 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17308>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Doutrina: Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista Síntese Trabalhista**, nº 162, Porto Alegre, dez. 2002.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014.

PELI, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral no Trabalho sob Novo Enfoque - Cyberbullying, “Indústria do Dano Moral”, Carga Dinâmica da Prova e o Futuro CPC**. Curitiba: Juruá, 2014.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Lílian Cristina. **Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral**. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8713](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713). Acesso em: 27 mai. 2016.

SOARES, Leandro Q. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, Vera Lúcia de. **A qualificação do conceito assédio moral no Brasil: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano**. Disponível em: [http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=152123](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=152123). Acesso em: 27 mai. 2016.