**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**MOBBING**

*Delcineia Elisete Domingues CARDOSO[[1]](#footnote-1)*

*Patrick Thiago de JONGE[[2]](#footnote-2)*

**Sumário:** Introdução; 1.Histórico; 2.Assédio no ambiente de trabalho; Considerações finais; Referências.

**Resumo:** Trata-se de estudo e breve análise do assédio moral no ambiente do trabalho. Suas consequências físicas, psicológicas e monetárias bem como sua conceituação e a verificação de que se trata de situação que convive com a relação de trabalho desde muito antes do início de seu estudo. A observância da importância de sua analise e a busca pela extinção desta forma de psicoterrorismo.

**Abstract:** It’s a study and a short analysis of mobbing in the work environment. Their physical, psychological and monetary result as well as its conceptualization and the check that it’s a situation that coexists with the working relationship long before the start of the study. Check the importance of his analysis and the search for the extinction of this form of psyco terorism.

**Palavras chave:** Assédio. Prejuízo. Crime. Combate.

**Keywords:** Mobbing. Loss. Crime. Battle.

**Introdução**

Assédio moral no trabalho é um fenômeno que tem atraído uma quantidade considerável de atenção inter-disciplinar no Brasil e na esfera internacional. Sociólogos, psicólogos e juristas buscam identificar e categorizar as consutas que possam ser consideradas assédio moral no local de trabalho, e analisar os custos individuais e sociais que o assédio moral no trabalho ocasiona.

Tendo em vista a demanda por trabalhadores cada dia mais “eficientes” por parte do empresariado mundial, nas últimas décadas tem-se observado uma crescente necessidade de intervenção judicial nas relações entre empregados e empregadores.

Foi com este escopo que a jornalista inglesa Andrea Adams na década de 80 introduziu a palavra “Workplace Bullying”. No intuito de debater e informar acerca dos abusos sofridos pelos empregados e a necessidade de proteção perante este abuso, sendo assim, escreveu o livro chamado “Bullying no trabalho: como enfrentar e superá-lo” (tradução livre).

Desta feita observa-se que apenas nos anos 80 houve o início por parte da sociedade mundial da conscientização e o enfrentamento deste grave problema existente nas relações de trabalho, e que sabidamente era um problema desde a criação da relação de subordinação entre empregado e empregador, mas que até aquele momento nunca houvera interesse em ser debatido.

Por conta disso muitos países introduziram em seus ordenamentos jurídicos normas, que vinham de encontro à proteção dos direitos dos trabalhadores, a proibição, ou minimamente, a penalização daqueles que assediam os empregados ou até mesmo os colegas de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho criara uma comissão para estudar e pesquisar o assédio moral no ambiente das relações de trabalho, atentar em buscar uma solução para a redução do custo monetário do assédio moral tanto para os empregadores quanto custo social para os trabalhadores e a sociedade em geral.

É com esta perspectiva de busca do bem social e dos direitos dos trabalhadores, que o poder judiciário brasileiro tem-se utilizado da força do princípio da dignidade da pessoa humana, para coibir atos atentatórios, físicos, psíquicos e morais contra os trabalhadores, punindo aqueles que se utilizam desta forma esdrúxula para forçar melhores resultados no desempenho das funções laboristas, bem como na humilhação destes perante outros trabalhadores com a finalidade de eventualmente forçar uma demissão.

Não obstante a tentativa dos países em inserir em seus ordenamentos jurídicos uma punição para aqueles que praticam o assédio moral, também se voltaram para uma busca da compensação dos danos que tal assédio ocasiona, porém mitigadas mudanças tem-se observado no cenário nacional.

Projetos de lei foram propostos, no entanto quem tem de fato realizado um trabalho mais expressivo na busca de compensação dos danos sofridos é o Poder Judiciário. Tal assertiva denota uma repressão a esta afronta a direitos individuais. Talvez a conscientização e a busca de mecanismos que visem prevenir a ocorrência dos danos sofridos pela prática do assédio moral, seja mais eficaz do que a utilização do Judiciário na busca de punir e responsabilizar o causador do dano, após este já ter sido causado.

**1.Histórico**

O Assédio moral é tema novo no Direito mundial considerando-se que o início dos estudos por parte da Psicologia iniciou-se nos anos de 1980 e 1990. Os precursores do tema segundo Zanetti[[3]](#footnote-3) foram Klaus Niedls, Heinz Leymann, France Hirigoyern, Harald Ege e por Dieter Zapf.

Outra precursora sobre o tema fora a jornalista Andrea Adams que classificou o assédio moral, denominado na França de harcèlemente, na Inglaterra de bullying e de mobbing nos Estados Unidos, como sendo considerado psicoterrorismo, tal afirmação expressou em seu livro no ano de 1995.

Verificando-se ao conceito de assédio moral tem-se que se trata de prática recorrente desde os primórdios quando se iniciaram as relações de subordinação, seja qual for a relação existente de trabalho. A organização social atual e a crescente busca por lucros e a necessidade desenfreada de produtividade nas últimas décadas, tem sido fator determinante para o crescente aumento dos estudos das relações interpessoais no âmbito do local de trabalho, tendo em vista a grande despesa que as doenças laborais não apenas físicas, mas também as psíquicas têm afetados as empresas e até mesmo os próprios governos.

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do mobbing (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório. (LIMA FILHO, 2007, pg. 154)

Várias leis esparsas têm tentado coibir a prática do ato de assédio moral imputando ao agente que pratica o assédio penalidades, como é o caso do Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001 da cidade de Iracemópolis SP considerada pioneira no Brasil no sentido de proibição do assédio moral, punição do autor assediante, bem como a aceitação de que o assédio moral de fato ocorre e que deve ser coibido.

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002 do Rio de Janeiro, é a primeira Lei que trata do assédio moral em âmbito Estadual vedando a prática desta e considerando-a infração grave.

**2.Assédio no âmbito do trabalho**

Como já dito em momentos anteriores neste trabalho, muito se deva falar sobre este assunto, porém em breves linhas e singelos apontamentos, pois não há pretensão em esgotar o assunto tão intrínseco e desafiador, que merece imediata repugnância do judiciário.

Assédio moral como já mencionamos, não é um assunto novo, porém ganha destaque nos últimos anos na sociologia e no direito do trabalho, este tema poderá ser encontrado com mais robustez nesta época presente do que nas décadas anteriores, como já mencionamos no início deste estudo, o conceito definido sobre o assédio moral advém de um termo genérico, podemos dizer que esse mal na esfera trabalhista é designado como uma manipulação contra o subordinado, pois este ocorre na maioria das vezes do empregador ou chefe nas relações laboristas.

A palavra assédio deriva do verbo assediar, que significa perseguição repetidamente, molestar, importunar, a palavra moral em seu aspecto filosóficos se refere ao agir ético, ou seja, conforme os costumes ou normas que direcionam a sociedade.

No ambiente de trabalho, tal fenômeno foi definido como a pior forma de estresse social, sendo que somente nos últimos 10 (dez) anos do século XX é que foi considerado como destruidor do ambiente de trabalho. (SANTUCCI, 2006, p. 12).

Vale destacar que não encontramos tipificado em nosso ordenamento uma norma que regule circunstanciadamente o assédio moral nas relações trabalhistas, mesmo existindo alguns projetos tramitando ainda não vigorou se assim existisse deveria estar anotada na Consolidação das Leis Trabalhistas.

No entanto, o assédio vem afrontando no que diz respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal tratou com zelo esse dispositivo, estabeleceu os seguintes princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho consagrado em seu *art. 1º*, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “*a dignidade da pessoa humana”*. No art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. O art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”.

Podemos destacar a superioridade de um indivíduo que às vezes usa seu poder de gestão de modo que ultrapassa os limites toleráveis padrão, gerando ao empregado um desconforto causando-lhe uma esmagadora opressão, a ganância da produção leva o empregador a atingir seus interesses econômicos a qualquer custo, aí surge o assédio moral nesta linha de subordinado e subordinador.

É comum também que as empresas, grandes ou pequenas, tomem atitudes como estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo : cursos de aperfeiçoamento e promoção realizado preferencialmente para os homens, discriminar salários entre funcionários que exercem a mesma função ou remunerar melhor um funcionário com função inferior, além de não seguir a regulamentação e o piso salarial de cada profissão, estabelecida pelo Ministério do Trabalho pode acarretar processos à empresa e penas de reclusão.    
Outra espécie de assédio comum se configura como desvio de função exemplo; mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar o chão do escritório onde atuava, fazer serviços extras para o chefe nos finais de semana é caracterizado como assédio.

A Psicóloga Marie-France Hirigoyen (2003. pg.09), que estuda o caso em tela menciona em uma das suas obras que *"o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude etc.) que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".*

Assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer não só de um superior, pode também ocorrer do comportamento hostil de um colega contra um indivíduo que se submete por medo ou represália, passando a ter um comportamento e uma reação degradante de pavor e sofrimento, onde muitas das vezes fica reprimido e calado.

Observando o lado histórico do trabalhador vemos que a luta foi árdua pela conquista de seus direitos, um deles é que o trabalhador deva obter um ambiente de trabalho dotada de dignidade para que este possa desempenhar às suas funções com destrezas, necessitando de equilíbrio, um ambiente saudável para que execute suas tarefas sem a necessidade de estar sob qualquer tipo de coação, tanto moral quanto física.

Não devemos nos iludir sob a premissa de que o assédio moral é apenas efetuada pelo empregador ou o chefe, pois existe empregados que se sente coagido por colegas da mesma hierarquia, este está ao lado na mesma sala, no mesmo setor e por vezes é sobrecarregado das tarefas árduas só pelo fato de ser o "novato" do escritório se submete as mais dura forma de assédio que às vezes chega se uma das mais corriqueiras, como piadinhas que denota vexame, apesar de não justificar, muitos casos acontecem porque os veteranos se sentem ameaçados diante da competitividade, e partem para um ataque moral afim de enfraquecer o colega que recentemente ingressa no grupo. Nesta linhagem podemos ressaltar Maria Aparecida Alkimim.

Trata-se de assédio moral cometido por colegas de serviço; manifesta-se de brincadeira maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou disputar cargo, ou para obter promoção (ALKIMIM. 2007, p. 64).

Diante de casos concretos, os mais corriqueiros diante das diversas reclamações, deparamos com a situação em que funcionário amedrontado sob ameaças de demissão tenha que se sujeitar as mais variadas tormentas, diante do sobreaviso de que se não executar tal função de tal maneira estará no "olho da rua" é assédio moral. Outras atitudes como desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias, sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade de um, negando informações também podem ser consideradas atitudes de assédio moral.

O assédio moral pode ser comparado como uma doença que vai comprometendo o potencial do trabalhador, ficando amargo, estressado, desestimulado e sem nenhum prazer em sair de sua casa todos os dias para trazer o sustento de sua família, assédio moral pode trazer além destas supra citadas, danos irreversíveis á saúde do trabalhador, como crise de choro, dores generalizadas, sentimento de inutilidade etc.

Como já mencionado, sobre a inexistência de uma norma que regulamente o assédio moral, podemos diante dos estudos e casos concretos, dizer que por analogia este comportamento deve e pode ser reparado, como já está acontecendo em nossos Tribunais e Varas, obrigando o empregador ao reparo, conforme previsto na nossa CLT no art. 483 que assim reza:

**Art. 483**- O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

**a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

**b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

**c)** correr perigo manifesto de mal considerável;

**d)** não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

**e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

**f)** o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

**g)** o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

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

**§ 3º** - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Sendo assim, podemos extrair deste estudo, que amedrontar um funcionário ou induzí-lo a requerer sua demissão será caracterizado como assédio moral, além das mais variadas situações aqui já demonstradas.

**Considerações finais**

Do exposto, é possível dizer, que o assédio moral está enraizado na sociedade desde os primórdios da criação humana, é um reflexo da conduta assediadora em meio à sociedade que após esta, ecoa no local de trabalho. O assédio moral no ambiente trabalhista hoje passa a ser repugnada por todos os juristas, pois este indivíduo escolhe uma vítima por motivos que vão desde a luta por uma melhor colocação na empresa, até a própria discriminação, dando ensejo a tal atitude.

Vimos ainda que quando se bate às portas do Judiciário para tal reclamação pode-se verificar que o assédio mais comum é aquele que parte do empregador e ou, do superior hierárquico aos empregados, assédio moral é uma agressão por vezes mascaradas e, portanto muito embaraçoso de produzir provas, a caracterização do dano deve ser vista pelos magistrados sob a óptica do nexo causal.

Ainda vimos no transcrever deste estudo, que a doutrina pátria é uníssona ao dizer que os efeitos do assédio moral são causadores dos males relacionados à saúde do trabalhador, pois os efeitos que causam no assediado são negativos, pois cria uma repulsa pelas relações no ambiente de trabalho, causando obstáculos e dificuldades para que o trabalhador atue em equipe e principalmente resulta em problemas patológicos irreversíveis tais como ansiedade, depressão, falta de confiança em si, fadiga, gerando afastamentos previdenciários, como já mencionado.

Neste raciocínio o assédio moral, é um fenômeno social de tempos antigos, que necessita ser tratado e excluído da nossa sociedade presente, merecendo repulsa no nosso judiciário havendo uma modificação de paradigmas nas empresas, impondo medidas que venham reprimir com punições severas na esperança de que cessem este mal.

**Bibliografia**

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral nas relações de emprego. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2007.

Brasil. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: promulgada em 5 de outubro de 1988/ Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. – 31º ed. – São Paulo: Saraiva, 2003. – (Coleção Saraiva de Legislação).

Brasil. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO/ (compilação de) Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. – 32. ed.– São Paulo:LTr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 30.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 04/05/2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil. 2003.

LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul,** Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

SANTUCCI, Luciana. Assédio Moral no Trabalho. Coleção Temas Atuais. Contagem, MG: Leiditathi Editora Jurídica, 2006.

SINDELP-PA. Sindicato dos Delegados de Polícia Civil do Pará. Assédio Moral é Crime. Disponível em:

http://www.sindelp.com.br/conteudo.php?go=1078&file=assedio-moral-e-crime.html

1. Advogada. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pelas Faculdades Integradas de Ourinhos (FIO)/Projuris Estudos Jurídicos. [↑](#footnote-ref-1)
2. Advogado. Secretário Municipal de Negócios Jurídicos da cidade de Arapoti-PR. Pós-graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário pelas Faculdades Integradas de Ourinhos (FIO)/Projuris Estudos Jurídicos. [↑](#footnote-ref-2)
3. ZANETTI, Robson. Assédio Moral do Trabalho. E-Book Pg. 18 [↑](#footnote-ref-3)