

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Alariane Lourice Aguiar Palomares**

Graduanda em Administração,  
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Jenifer Stefany Miranda Correia**

Graduanda em Administração,  
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Miriam Alves da Silva Souza**

Graduanda em Administração,  
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Ângela de Souza Brasil**

Mestre em Geografia – UFMS; Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;  
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;  
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Elisângela de Aguiar Alcalde**

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;  
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;  
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

### RESUMO

Neste artigo vamos abordar o comportamento conhecido como assédio moral e sua relação com ambiente de trabalho, conforme várias denúncias de agravos, injúrias, difamações, ofensas, afrontamentos, discussões, humilhações e perseguição denúncias trabalhistas. Assédio moral é caracterizado aos maus-tratos aplicado aos indivíduos nas organizações, existem muitas formas de perseguição e atritos entre chefes e subordinados, ou até mesmo entre colegas da mesma área, isso é impactante na produção do colaborador. No Brasil as empresas não conseguem perceber a importância de esse assunto ser visado com que provoca nas vítimas graves danos emocionais, psíquicos e físicos. O estudo tem como objetivo o versar sobre assédio moral no ambiente de trabalho, analisando seus reflexos e danos causados, além de discutir as características do assédio moral e a conduta de empregadores e empregados às perseguições psicológicas na vida do trabalhador. Esta reflexão aborda também sobre a legislação trabalhista. Dessa forma é fundamental que os empregadores em geral orientem seus empregados e gestores, a agir com ética respeito haja vista que o número de processos trabalhistas com pedido decorrente de assédio moral continua crescendo de forma assustadora.

**PALAVRAS-CHAVE:** assédio moral no ambiente de trabalho; pressões psicológicas; danos morais.

### 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral atinge pessoas de vários setores de uma empresa, sejam homens mulheres, negros, gerentes, homossexuais ou subordinados.

Podemos relatar que a exposição dos trabalhadores a situações que pode se caracterizar como humilhação e constrangimento, que são frequentes na rotina

de trabalho e no dia a dia das suas funções exercida, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que pode se predominar como condutas negativas. Essa relação com mais subordinados, desestabiliza relação psicológica da vítima no ambiente de trabalho e a organização, forçando a ao desinteresse no emprego.

O assédio moral no ambiente de trabalho vem se tornando um assunto cada vez mais preocupante à sociedade, devido as denúncias de assédio dentro do ambiente organizacional. Na maior parte dos casos, o assédio moral dá direito à rescisão indireta, e o trabalhador ainda pode pedir indenizações morais e\ou materiais. O mais difícil é ter provas contra o assediador. Essa coleta se torna praticamente impossível por ser muitas vezes um ato verbal na qual dificulta a punição (MENDONÇA SOUZA; OLIANI, 2008).

No que concerne á configuração ou não assédio moral; trava-se importante embate e discussão jurídica. Caracterizam-se por constantes humilhações, constrangimentos, vexames, etc., e/ou qualquer outra ação que diminua o trabalhador e lhe cause transtornos emocionais.

Apesar de parecer um problema atual, importante salientar que, tal situação ocorre desde os primórdios das relações humanas. No entanto, apenas nos dias atuais tem se tornado um fenômeno visível.

Atualmente sua grande incidência verifica-se devido à forte globalização, ao capitalismo exacerbado, à desvalorização do homem, ao individualismo, e ao pânico do trabalhador ser lançado ao submundo do desemprego.

No Brasil, nos últimos anos vem sendo discutido entre os juristas, buscando contribuir para futuras políticas de prevenção social que assola a sociedade.

## **2 OBJETIVOS**

Debater o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como seus reflexos e danos causados. Discutir as características do assédio moral e a conduta dos empregadores e empregados além de refletir sobre a legislação trabalhista no que tange o assunto.

Identificar a interferência da circunstancia do assédio moral no dia-a-dia do colaborador, e a influência do mesmo no fator produtividade.

### 3 MATERIAL E MÉTODOS

Os materiais utilizados para elaboração do artigo foram pesquisas em livros, sites eletrônicos artigos dissertações e teses com a finalidade de ter subsídios para o debate proposto Autores como: Hirigoyen, Barreto, Guimarães e Rimoli, dentre outros foram elencados para fundamentar o trabalho.

Quanto ao método, o trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, trazendo a luz esse assunto complexo que permeia as organizações mesmo que timidamente.

### 4 ASSÉDIO E ASSÉDIO MORAL, CONCEITOS E CONTEXTUALIZAÇÃO

Assédio representa uma perseguição insistente e inconveniente que o principal alvo e uma pessoa, afetando o seu psicológico, sua paz, dignidade e liberdade.

O assédio moral no ambiente de trabalho vem cada vez mais preocupante para a sociedade, devido a inúmeros casos que são relatados que provoca uma causa de profundos abalos a saúde e do bem esta da vitima.

O assédio moral é um tema novo entre as pesquisas. No Brasil o tema iniciou nas ultima décadas, na qual a sociedade passou a conscientizar a sua gravidade e consequências de violência a saúde psicológica e física do trabalhador. O tema vem ganhando espaço. Nota-se que nas áreas de Medicina, Psicologia, e Direito são discutidos os principais elementos para a definição de assédio moral.

A pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen (2002, s.p.) assim define o Assédio Moral:

Qualquer conduta abusiva, (gesto, palavra, comportamento, atitude, 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).

Segundo a pesquisadora, o assédio moral possui três classificações, vertical, horizontal e mista. Porém, o assédio vertical subdivide-se em: vertical descendente e vertical ascendente.

O assédio moral vertical descendente provém da hierarquia, é praticado

de cima para baixo, ou seja, pelo superior hierárquico. Na maioria das vezes é praticado quando o superior deseja que a assediada saia da empresa (HIRIGOYEN, 2002). É o mais frequente e causa maiores danos aos assediados, pois submete o empregado a tratamento constrangedor e humilhante.

O assédio moral vertical ascendente menciona que é o mais raro, é praticado de baixo para cima, ou seja, pelos subordinados. Em casos de contratação de uma pessoa mais nova para o cargo de superior ou promoção de uma pessoa indesejada pelos subordinados (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral horizontal ocorre de forma mais frequente, pois surge devido a competitividade, opção sexual, opção religiosa, deficiência física e raça (HIRIGOYEN 2002) .

O assédio moral misto caracteriza-se pelo fato de o superior começar a praticá-lo também. Ocorre que o assediado em questão acaba sendo culpado por tudo que der errado (HIRIGOYEN, 2002).

Além das conceituações de Hirigoyen, as Consolidações das Leis de Trabalho (CLT) brasileiras trás a tona, as condutas que se configuram assédio moral.

Art. 483 – O empregado amparado pela lei poderá ajuizar uma ação trabalhista rescindido o contrato de trabalho pleitear nesta mesma ação devida indenização por danos morais. Nos termos do artigo 483 da CLT, o assédio moral poderá ser considerada falta grave cometida pelo empregador na rescisão do contrato de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas.

O funcionário deverá apresentar o maior numero de provas devidas que comprovem o assédio (testemunhas e documentos).

Mesmo que o ato seja cometido por um funcionário do mesmo nível hierárquico contra outro funcionário, a empresa poderá ser responsabilizada, a mesma tem o dever de fiscalizar e punir todos os atos indevidos de seus funcionários.

O empregado que comete o assédio, sendo contra outro empregado ou contra algum superior hierárquico, a empresa poderá dispensá-lo por justa causa, conforme o artigo 482 da CLT.

A repercussão social que o assédio moral no trabalho adquiriu, nos últimos anos, tem levado a um numero cada vez maior de ações aos tribunais

trabalhistas, na busca de reparação de danos causados aos trabalhadores.

#### **4.1 Assédios Moral e suas Consequências Psicológicas**

No Brasil, o estudo de Barreto (2003) foi um dos primeiros a focar o assédio moral como causa agravante de problemas de saúde. Diante disso, o assédio moral no trabalho vem sendo objeto de crescente preocupação mundial por parte de trabalhadores, empregadores e também da Sociedade.

O conceito de Hirigoyen (2002) tem sido bastante utilizado, tanto na Psicologia como no Direito.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17), os comportamentos hostis podem ocorrer simultaneamente, em quatro modalidades: (a) deterioração proposital das condições de trabalho, (b) isolamento e recusa de comunicação, (c) atentado contra a dignidade e (d) violência verbal, física e sexual.

A violência no ambiente de trabalho, na qual se inclui o assédio moral, deve-se considerar uma combinação de fatores como aqueles aos indivíduos, ao mercado de trabalho, às condições organizacionais e as formas de interação entre trabalhadores e seus pares, clientes e empregadores (GUIMARAES; RIMOLI, 2006).

Foi a partir dos estudos do sueco Leymann (2005), psicólogo do trabalho, que apareceram as primeiras estatísticas sobre a violência psicológica na Europa. O mesmo difundiu o resultado de suas pesquisas por toda Europa, e, após isso, a Alemanha adotou medidas de atendimento médico específico para amenizar o sofrimento das vítimas, e introduziu aspectos que envolvem o assédio moral em disciplina de estudo universitário, como parte da cadeira de Psicologia do Trabalho.

Na França, a vitimologia passou a ser especialidade na área médica. Ressaltamos o parecer de Barreto (2006, s.p.)

Assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos perpetrados frequentemente por um superior hierárquico contra uma pessoa, com o objetivo de desqualificá-la, desmoralizá-la profissionalmente e desestabilizá-la. O ambiente de trabalho torna-se insuportável e hostil e a vítima sente-se forçada a pedir demissão.

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao

desemprego, nesse caso, a vítima do assédio moral pode se tornar um encargo para o Estado, pois gozará de benefícios previdenciários; e, ainda, engradar prejuízos a própria organização do trabalho.

O assédio moral afeta, além da vítima, os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade, absenteísmo, falta de motivação. e de concentração que aumentam os erros no serviço.

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão.

Nesta fase, portanto, a vítima ainda não se reconheceu como tal, apenas sente-se conflitante e em dúvida, pois as situações acabam por transformar seu labor num constante tormento: Medo e Isolamento (HIRIGOYEN, 2003, p.169-175).

#### 4.2 Consequências Psico-emocionais:

Segundo Hirigoyen (2002) as consequências que atuam no psico-emocional, causam transtornos, muitas vezes, irreversíveis. Dentre estas consequências sobressaem-se, conforme demonstra o Quadro 1.

**Quadro 1. Consequências psico-emocionais.**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Estresse e a ansiedade     | Isso significa dizer que é a auto defesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa da pessoa adaptar-se para enfrentar a situação;  |
| Depressão                  | Caso o assédio moral se prolongue por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo surgirá e indubitavelmente a possibilidade de suicídio;  |
| Distúrbios psicossomáticos | Acontecem sob forma de emagrecimento intenso ou então rápidos aumento de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crise de hipertensão arterial incontrolável, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, entre outras; |
| Estresse pós-traumático    | Em psicanálise, o traumatismo inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida das pessoas;   |
| Desilusão:                 | Acontece quando a autoestima é arranhada e a vítima encontra-se em estado de desmotivação para encarar um novo emprego.   |
| Vergonha e a Humilhação    | A vergonha explica a dificuldade que as pessoas têm de se expressar;  |
| Perda do sentido           | A graduação da agressividade é o ponto culminante e a consequência direta da perda do sentido   |
| Modificações Psíquicas     | O assédio moral pode provocar uma destruição de identidade, trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma  |

Fonte: Adaptado de HIRIGOYEN, 2002.

A vítima na qual sofreu assédio moral perde a confiança em si, ficando

incapaz de reunir energias suficientes para procurar um novo emprego, as consequências não se limitam somente à saúde psicofísica, mas, também, gera preocupações sociais e econômicas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um fenômeno que sempre existiu no ambiente de trabalho, e que nos últimos anos vem tendo destaque e tema de estudo nas diversas áreas de trabalho que estudam as quais se destacam a psicanálise, o direito, medicina de trabalho visando coibir abusos nas relações trabalhistas.

No ambiente de trabalho o terror psicológico pode ser caracterizado de várias formas como vimos os métodos para assediar pode ser variado. Entretanto, é necessário que as empresas adotem políticas preventivas no ambiente de trabalho por parte dos superiores, subordinados e hierárquicos por meio de uma gestão que visa a saúde do trabalhador e o ambiente de Trabalho, evitando assim processos judicial com pagamento de indenização por danos morais.

O empregado que trabalha satisfeito em um ambiente de trabalho saudável, produz bem mais do que aquele que trabalha sobre pressão psicológica e tratamento hostil.

Assim destacamos que o assédio moral é uma das mais violentas agressões que o trabalhador pode sofrer, podemos dizer sem dúvidas que seus reflexos influenciam diretamente no desenvolvimento da sociedade, gerando instabilidade sócia econômica.

A partir deste estudo, foi possível perceber o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho, a partir das instâncias legais em que atuam. Na visão dos entrevistados, referimos o assédio moral com conjuntos de comportamentos que atingem, diariamente, a dignidade dos trabalhadores, tendo como criar uma pressão psicológica no ambiente de trabalho. Para os participantes do estudo, comportamentos mais frequentes são inseridos nas política que a organização, conformes vê nas organizações estão sendo estabelecidas metas abusivas. Sendo assim, na visão dos entrevistados, a organização e um fator importante para se pensar em assédio moral, apontando o medo do desemprego.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, M. M. S. Uma jornada de humilhações. (dissertação), Mestrado em Psicologia Social –PUC.São Paulo,2000.266p.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos (CLT). 34<sup>o</sup> ed. São Paulo.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos (CLT). 4<sup>o</sup> ed. São Paulo. Ed. ATLAS 1997.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. ERA – Revista de Administração de Empresas. v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Psicologia: Teoria e Pesquisa. v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006.

HIRIGOYEN, M. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.