

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Prof. Me. Luiz Antonio Zanoti  
Graduanda: Claudia Gonçalves Paredes Rosa  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – Fundação Educacional do  
Município de Assis (FEMA) - Assis - SP – Brasil

**RESUMO:** A presente pesquisa tem por finalidade apresentar um tema antigo, considerado como um modo de coação que estabelece em qualquer relacionamento que provem na desigualdade social ou do poder autoritário e, que possui maior incidência nas relações de trabalho, mas pouco discutido quando se trata de assédio moral.

É um assunto novo na justiça do trabalho e um dos casos mais delicados enfrentados no ambiente de trabalho, que traz sérias consequências psicológicas, de autoestima e até mesmo de doenças à vítima.

Dentre as causas e efeitos ocasionados por esta conduta abusiva, a dignidade é uma garantia individual e também universal, que tem como fundamento jurídico a sua valorização e os direitos do trabalhador protegidos pelo Princípio da Dignidade Humana vigente na Constituição Federal, conforme artigo 1º, inciso III.

Serão apresentadas as definições, características e espécies de assedio moral.

**PALAVRAS-CHAVES:** Dignidade, Trabalho e Assédio.

**ABSTRACT:** This study aims to present an old theme, regarded as a constraint so establishing any relationship that comes in inequality or authoritarian power and which has greater impact on labor relations, but little discussed when it comes of bullying.

It is a new subject in the labor courts and one of the most sensitive cases faced in the workplace, which has serious psychological consequences , self-esteem and even diseases to the victim.

Among the causes and effects caused by this improper conduct , dignity is an individual and also universal guarantee , which has the legal basis for its valuation and worker rights protected by the Principle of current Human Dignity in the Federal Constitution , as Article 1, section III .

the definitions, characteristics and species of moral harassment will be presented .

**KEYWORDS:** Dignity, Labour and harassment.

## **1. Introdução**

O Assédio Moral no ambiente de trabalho vem se tornando uma matéria cada vez mais preocupante à sociedade, este, pode ocorrer de diversas formas, trazendo várias consequências à vítima, tanto à saúde com ao seu bem estar. Apesar de ser um problema atual, tal conduta já ocorria em primórdios das relações humanas, mas somente nos dias atuais tem tido destaque visíveis e notórios que estão sendo levados à justiça do trabalho.

É importante lembrar que, para que se configure o assédio moral no ambiente de trabalho, o mesmo deve ocorrer de forma repetitiva e continuada.

Tal situação ocorre por constantes humilhações, constrangimentos, vexames, etc., e/ou qualquer outra ação que diminua o trabalhador e lhe cause transtornos emocionais.

O presente artigo pretende analisar este tipo de conduta, observando seus conceitos no âmbito da doutrina e jurisprudência vigente, seus elementos caracterizadores, entre outros, buscando contribuir para futuras políticas de prevenção e solução para tal problema que assola a sociedade atual e priorizando o direito do cidadão e a dignidade da pessoa humana.

## 2. Dignidade Da Pessoa Humana

A dignidade humana prevalece frente a todos dos nossos direitos de cidadão, o artigo primeiro da Constituição Federal, em seu inciso III, mostra indiscutivelmente sua preocupação com a dignidade da pessoa humana, que deve ser valorizada acima de tudo e a garantia dos seus direitos em meio à sociedade.

A Constituição Federal frisa:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de Direito e tem como fundamentos: democrático de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana;” (...) (CF/88 artigo 1, inciso III)

Nunes (2002, p. 49) acrescenta a importância da dignidade do homem:

Ele nasce com integridade física e psíquica, mas chega um momento de seu desenvolvimento que seu pensamento tem de ser respeitados, suas ações e seu comportamento – isto é, sua liberdade –, sua imagem, sua intimidade, sua consciência – religiosa, científica, espiritual – etc., tudo compõe sua dignidade.

Xerez (2015, p.) explica sobre o princípio da proteção à dignidade humana:

O princípio da proteção da dignidade humana se espalha por toda e qualquer relação jurídica, especialmente nas relações de trabalho. O poder de direção do empregador deve ser exercido com limites e balizado com respeito pelo respeito à dignidade humana e aos direitos de personalidade do trabalhador.

Posto que a dignidade é um princípio fundamental, uma garantia constitucional, não podendo, deste modo ser minimizada ou retida em seu grau de magnitude, é necessário ainda mencionar que ela tem seu surgimento com a pessoa, ou seja, está enraizado nas pessoas produzindo efeito dentro do convívio social.

Uma vez, abordado a importância da dignidade do homem, é imprescindível destacar as definições do assédio moral, visto que, tempos atrás, este era confundido e tratado como se fosse uma série de outros problemas que existem no ambiente de trabalho, como por exemplo, o estresse, as agressões pontuais e conflitos naturais que há entre colegas, etc.

De tais fatos ocorridos pode-se verificar que por lei maior está o princípio da dignidade humana, que protege e resguarda o funcionário dos seus direitos meramente acometidos.

### **3. Conceitos De Assédio Moral**

O assédio moral é definido como uma conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, que por sua vez, provocam serias consequências ao assediado.

Assédio é definido por Martins (2013, p. 12), "assédio é a insistência impertinente por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de modo a abalar a moral da pessoa".

Segundo Hirigoyen (2002, p. 65), "assédio moral é toda conduta abusiva e repetitiva que possa trazer danos à dignidade, integridade física e psíquica de uma pessoa no ambiente de trabalho".

O objetivo do assédio é transtornar a vítima, levá-la a total confusão e fazer com que ela cometa erros, perca a autoestima e a confiança em sua própria competência.

É um fenômeno muito capcioso, pois são práticas de humilhação e desqualificação muito sutis e indiretas, que muitas vezes ocorre sinuosamente. O assediador não se confronta diretamente com o assediado. Ele passa a dizimar indiretamente, como, por exemplo, deixar de convocá-lo para reuniões, falar mal desse empregado para outros empregados, para clientes ou usuários do serviço ou para superiores desse empregado, etc. Além de isolá-lo no ambiente de trabalho, deixá-lo sem fazer nada, durante sua jornada, solicitar

uma tarefa com exigências muito inferiores/superiores às correspondentes a sua formação.

Silva (2005, p. 12) sobre o conceito de assédio moral mostra que:

[...] o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima. Isto posto, não significa que a conduta assediadora se relacione necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano.

Muito embora, já se sabe a definição de assédio moral, é necessário estar atento às circunstâncias que o caracterizam.

Hirigoyen (2002, p. 66), conceitua ainda:

O assédio nasce insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras e hostis degradantes durante um período maior. Não morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recupera-se.

Destarte, o assédio pode trazer prejuízos sérios ao assediado, fazendo que o mesmo perca a autoconfiança e o interesse para o trabalho.

### 3.1 Classificações Do Assédio Moral

O assédio moral pode ser identificado de várias espécies, dentre elas as mais decorrentes são:

- Assédio moral vertical, que é praticado pelo superior hierárquico;

- Assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível;
- Assédio moral ascendente é o que ocorre do empregado para com o seu superior, o que geralmente pode ocorrer quando um funcionário é promovido e não é aceito pelos demais, não conseguindo se impor perante os demais funcionários.
- Assédio moral descendente, é o assédio moral do empregador para com o empregado, o mais comum nos ambientes de trabalho.

Entre as espécies, o mais comum é o vertical descendente, ou seja, é feito pelo superior ao subordinado e, conforme ressalta Hirigoyen (2002, p. 112): "...o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema."

Um dado importante é que o assédio moral ocorre muito nos casos em que a mulher trabalha só com homens ou com homem que trabalha só com mulheres.

### 3.2 Elementos Caracterizadores Do Assédio Moral

Para se caracterizar o assédio moral, é possível identificar os seguintes elementos:

#### 3.2.1. Conduta Abusiva

A conduta abusiva consiste em ato doloso praticado com a intenção de excluir e discriminar o empregado no ambiente de trabalho. Tal conduta é praticada de forma intencional, entre vários tipos de condutas, podemos identificar os mais frequentes, conforme destaca Xerez (2015, p.26):

O assédio moral se manifesta por via de condutas abusivas diversas, entre as quais podemos identificar como mais frequentes o isolamento do empregado, atribuições de tarefas superiores ou inferiores à sua qualificação profissional, sobrecarga de trabalho, atribuições de tarefas particularmente perigosas, não atribuição de tarefas, críticas contínuas e públicas aplicação de punição disciplinar sem fundamento, ordens e instruções contraditórias e imprecisas, agressões verbais, ataques a reputação moral e familiar da vítima e revogação de benefícios concedidos em decorrência da relação de emprego.

### 3.2.2. Repetição da Conduta

Para que fique caracterizado o assédio moral é necessário que ocorra mais de uma vez, não precisando ser necessariamente prolongada, mas deve ocorrer uma constante progressão.

### 3.2.3. Violência Psicológica

Este tipo de violência define-se com ataques dirigidos a vítima, por comportamentos relacionados a:

Pressão exagerada para cumprir metas, supervisão constante e rígida, usa de estratégias de exposição constrangedora de resultados e comparação entre membros do mesmo grupo, competitividade para além da ética, avaliação de desempenho somente pelos resultados e não pelos processos, ameaça de demissão constante, entre outras.

Muito embora, o assediado seja uma pessoa forte, que absorve os ataques do assediador, configura lesão contra sua autoestima, buscando esvaziar o valor que o empregado tem de si mesmo.

### 3.2.4. Degradação do ambiente de trabalho

Para se caracterizar o assédio, essa série de atos deve ser continuado e no período de seis meses.

Nestes casos, é fácil evidenciar quem são os sujeitos do assédio, sujeito ativo, é assediador, que faz as provocações, o assediado, que recebe as provocações e os espectadores.

## **4. Exemplos De Assédio Moral**

Dentre as várias formas de assédio moral, podemos evidenciar as que ocorrem com frequência e, que podem ser identificadas nas relações de trabalho:

- Ignorar a presença do trabalhador
- Gritar, ameaçar, intimidar
- Ameaçar injustamente de demissão
- Sobrecarregar de trabalho e dificultar as condições de sua execução
- Não fornecer materiais e ferramentas adequadas ao trabalho
- Ridicularizar o trabalhador e a trabalhadora na frente dos demais
- Desqualificação do trabalho realizado (desvalorização generalizada)
- Aumentar cada vez mais metas e objetivos de produção ou resultados
- Vigilância constante e desproporcional sobre o trabalho que está sendo realizado
- Controle de idas ao banheiro
- Rigor excessivo
- Exclusão de lista de e-mails
- Não permitir progressão profissional
- Rebaixamento salarial ou funcional etc.....

Quando constatados algum desses tipos de constrangimentos, no prazo de seis meses é possível falar em assédio moral.

## **5. O Que Fazer Para Provar O Assédio**

Não existe previsão legal no Direito Penal de crime de assédio moral, a prova do assédio será do empregado, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, a prova está difícil de ser feita principalmente quando se trata de assediador e assediado.

Apesar de difícil à comprovação do assédio moral por meio de provas, o método mais preciso é o convencimento do juiz sobre os fatos, compete ao empregado o ônus probatório da ocorrência do assédio moral, pois não é possível condenar alguém por presunção, é preciso ter certeza.

Por ser uma conduta camuflada, cabe também a apresentação de testemunhas que, muitas vezes ocorre à intimidação dos colegas pelo empregador.

## 6. Jurisprudências

Os seguintes julgados entenderam pela existência de dano moral pelo estabelecimento de metas de vendas e de o empregado ter de pagar prendas, por não atingir as metas determinadas pelo empregador e de situações vexatórias no ambiente de trabalho:

*DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A SITUAÇÃO VEXATÓRIA.* Incorre no dever de reparar danos morais a empresa que, na vigência do contrato de trabalho, expõe o empregado a situações vexatórias, ainda que denominadas de “brincadeiras”, como é o caso de obrigá-lo a vestir, quando não atinge a meta de vendas estipulada, o colete do “mico”, calcinha vermelha ou fantasia de frango sobre a cabeça ou, ainda, a atravessar o “corredor polonês” enquanto é agredido com atos obscenos pelos colegas de trabalho (TRT 15ª Reg., Proc. 00939-2004-004-15-00-0, 3ª Turma, 5ª Câmara, Rel. Marcelo Magalhães Rufino, DOE 16.09.2005, Unânime).

*ELEIÇÃO DO “EMPREGADO TARTARUGA”. ATO PATRONAL CONSTRANGEDOR E OFENSIVO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RIDÍCULO E A VEXAME. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. VIABILIDADE.* Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de “eleição” mensal de “empregado tartaruga”, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado “eleito” ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas

de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento (*TRT 15ª Reg., 029389/2001-ROS-2., 5ª TURMA, Rel. José Antonio Pancotti*).

*DANO MORAL - VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS - SUBMISSÃO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.* Demonstrando a prova testemunhal que o empregado - vendedor - quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos - vendedores, gerente, supervisores - oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral (*TRT 9ª Reg, Ac. 2ª T., DJ 20.09.02, RO nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther*).

*Das decisões jurisdicionais descritas acima, é possível notar a situação constrangedora a que foram submetidos os empregados da recorrente é, por si só, suficiente para justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir tais procedimentos, e de comprovar o assédio moral bem como decorrer de tal fato para o deferimento da indenização por dano moral postulada, não havendo que se falar em reforma da sentença que reconheceu o assédio moral autorizador da imputação de indenização por dano moral.*

Diante do assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra e a boa-fama do empregado, tem-se a possibilidade de deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com amparo no art. 483, alíneas "d" e "e", da CLT: Art. 483:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- 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 da boa-fama.

## **7. Considerações Finais**

O assédio moral no ambiente de trabalho faz com que o trabalhador fique submetido a constantes humilhações, constrangimentos e sentimento de inutilidade pelo empregador e seu superior hierárquico. Estas condutas faz com que o assediado se sinta a pior pessoa do mundo, capaz de com o passar do tempo, transformar-se em patologias, até mesmo a prática do suicídio.

Mesmo não existindo uma lei específica para tratar o tema, há diversos princípios que norteiam o Direito do Trabalho e a Constituição Federal, que podem se tornar fonte de soluções para assédio em questão.

A pesquisa desenvolvida mostra que mediante a comprovação do assédio, é possível punir seus agressores e, que esse tipo de conduta deve ser levado ao conhecimento da sociedade para que se tenha uma maior atenção, com o intuito de prevenir para que não ocorra.

## **Referências Bibliográficas**

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 2.ed. São Paulo: Editora Atlas S/A, 2013.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira Da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

VADE MECUM Acadêmico de Direito Rideel / Anne Joyce Angher, organização.  
20.ed., São Paulo: Rideel, 2015.

XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela Jurídica do empregado em face do Assédio Moral.** São Paulo: LTr, 2015.